



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DANDISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BINJAI
SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

PRILIA ARINDA
NPM 1715310036

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PRILIA ARINDA
NPM : 1715310036
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI SUMATERA UTARA

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

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



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : PRILIA ARINDA
NPM : 1715310036
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI
SUMATERA UTARA**

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA

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

ANGGOTA - I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

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

ANGGOTA - III

(SELAMET WIDODO, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prilia Arinda
NPM : 1715310036
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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



lan, Agustus 2021


(Prilia Arinda)
NPM 1715310036



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*

Membertanda tangan di bawah ini :

Nama

: PRILIA ARINDA

Tgl. Lahir

: TANDEM HILIR 1 / 04 Juli 1999

Nomor Mahasiswa

: 1715310036

Bidang Studi

: Manajemen

Bidang Tesis

: Manajemen SDM

Kredit yang telah dicapai

: 140 SKS, IPK 3.57

No.

: 083199885144

Membuat mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

:

Judul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI SUMATERA UTARA

Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



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

Medan, 29 Mei 2021

Pemohon,

(Prilia Arinda)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dekan



(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

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

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini:

Nama : Prilia Arinda

NPM : 1715310036

Program Studi: Manajemen

Konsentrasi: Sdm

Menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian Daerah Binjai "

Judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara "

Menikikan surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 21 Mei 2021

Dibuat oleh,

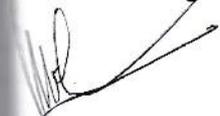


Prilia Arinda

NPM. 1715310036

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Setiawan, S.E., M.Si

Dosen Pembimbing II



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

Acc Sempurna.

AS 21
04-2021



Acc SEMINAR PROPOSAL

PANCA BUDI

22 Mei 2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BINJAI
SUMATERA UTARA**

PROPOSAL

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

oleh :

PRILIA ARINDA
NPM. 1715310036

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Prilia Arinda
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310036
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Derah Kota Binjai Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
5 April 2021	<ol style="list-style-type: none">Perbaiki Ukuran nama dan nmp menjadi ukuran 14 dan di boldPerbaiki titik dan koma pada nama gelar dosenPada daftar isi dan pendahuluan diberi jarak 1 spasiTambahkan pra surveyDi bagian bab II indikator harus sama dengan faktor masing-masing variabelTambahkan 5 lagi jurnal internasionalHipotesis tambahkan kata positif dan signifikanPada definisi operasional tambahkan kolom deskripsi		
21 April 2021	Acc seminar proposal		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Abdi Setiawan, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email:admin_fe@unpab.pancabudi.org http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi., M.Si
Nama Mahasiswa : Prilia Arinda
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310036
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Derah Kota Binjai Sumatera Utara

Tanggal	PembahasanMateri	Paraf	Keterangan
26 April 2021	1. Pada Bab II tambahkan narasi minimal 5 kalimat pada awalan bagian faktor dan indikator 2. Maukan jurnal penelitian terdahulu pada daftar pustaka		
09 Agustus 2021	Acc seminar proposal		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

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

Sidag Niza Hiza
AS. 30/07/2021



Aec Sidag Niza Hiza
9/AGUSTUS/2021
PANGMAN HARMAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BINJAI
SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

PRILIA ARINDA
NPM 1715310036

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fc@unpah.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Prilia Arinda
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310036
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Derah Kota Binjai Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
5 April 2021	1. Kata penghantar nomor 3 ditulis di nomor 5 sebagai pembimbing II 2. Daftar pustaka no halaman harus sejajar dengan tulisan halaman pada huruf N nya 3. Pada tabel populasi dan sampel dibuat jumlahnya 4. Pada bab v pada saran harus lebih spesifik		
30 Juli 2021	1. Di lembar pengesahan skripsi nama dekan dan pembimbingan harus sejajar dengan tulisan medan 2. Di lembar persetujuan ujian tulisan anggota harus sejajar dengan tulisan medan		
30 Juli 2021	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Abdi Setiawan, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si
Nama Mahasiswa : Prilia Arinda
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310036
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Derah Kota Binjai Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
26 April 2021	1. Pada judul proposal tambahkan kata kota dan sumatera utara 2. Pada bab I dimulia dari variabel y 3. Kata penulis di ganti menjadi peneliti 4. Kata proposal di tambahkan kata skripsi 5. Masukan sumber teori dari jurnal ke dalam daftar pustaka		ok ok ok ok
22 Mei 2021	Acc seminar proposal		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

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

Ace
20/09/2021
R&M&M
Ace

Ace jilid Lux
15/09/2021



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BINJAI
SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

PRILIA ARINDA

NPM 1715310036

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

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.



Phisil Muhataram Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 8/6/2021 8:44:44 PM

Analyzed document: **PRILIA ARINDA_1715310036-MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

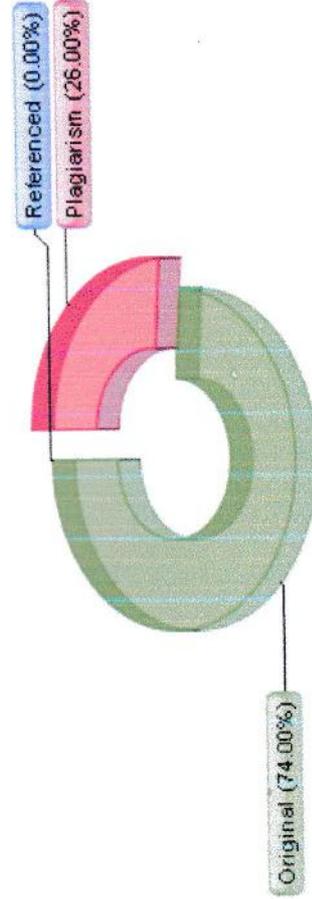
[?](#) Comparison Preset: Rewrite [?](#) Detected language:

[?](#) Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

[?](#) Relation chart:





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: 225/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudar/i:

: PRILIA ARINDA

: 1715310036

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

namanya terhitung sejak tanggal 02 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01
: 01
Efektif : 04 Juni 2015

Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PRILIA ARINDA
 Tempat/Tgl. Lahir : TANDAM HILIR 1 / 04 Juli 1999
 Nama Orang Tua : SAHRUL
 NIM : 1715310036
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083199885144
 Alamat : Tandam Hilir 1 Dusun III

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI SUMATERA UTARA, selanjutnya saya menyatakan :

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

M

Ditandatangani/Ditetujui oleh :

Hormat saya



Denny Medatine, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

PRILIA ARINDA
 1715310036

Yang :

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prilia Arinda
Tempat/ Tanggal Lahir : Tandam Hilir 1 / 04 juli 1999
NPM : 1715310036
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Tandam Hilir 1 Dusun III

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
Sehubungan dengan hal ini, 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, Agustus 2021

mbuat pernyataan



ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara. Skripsi 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 40 responden yaitu seluruh pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner dan wawancara data skunder dikumpulkan dari instansi dan studi pustaka. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik yakni dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} 4,057 dan sig. 0,000 < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} 2,223 dan sig. 0,033 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T_{hitung} 4,698 dan sig. 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 70,709 dengan sig 0,000 < 0,05.

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

ABSTRACT

The Influence of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Personnel Agency Office of Binjai City, North Sumatra. Thesis 2021. This study aims to analyze the effect of work environment, work motivation and work discipline on employee performance at the Regional Personnel Agency Office of Binjai City, North Sumatra. This study uses quantitative methods involving 40 respondents, namely all employees. Data was collected using the distribution of questionnaires and interviews. Secondary data were collected from agencies and literature studies. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple linear regression analysis with the SPSS version 23.0 program. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a Tcount of 4.057 and sig. 0.000 < 0.05. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a Tcount of 2.223 and sig. 0.033 < 0.05. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a Tcount of 4.698 and sig. 0.000 < 0.05. Work environment, work motivation and work discipline have a simultaneous effect on employee performance with an Fcount of 70.709 with sig 0.000 < 0.05.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena dengan ijin-Nya penulis dapat menyelesaikan dengan baik penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara", Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.Psi., M.Si, selaku pembimbing II saya yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh jajaran pengajar Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, namun setiap ilmu yang diberikan sungguh sangat berharga dan merupakan kesatuan bekal bagi penulis di masa depan. Serta seluruh Pegawai

Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang secara langsung maupun tidak langsung banyak membantu penulis selama perkuliahan.

7. Bapak Rahmad Fauzi Salim, S.H., M.AP., selaku Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara yang sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Yang teristimewah saya ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya ayahanda dan ibunda tercinta yang telah banyak mendoakan serta motivasi dan memberi dukungan baik moril maupun materi sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besar saya yang tidak pernah luput dalam memberikan *support* dan doa.
10. Semua teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, motivasi dan dukungan dalam bentuk apapun dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang harus disempurnakandari skripsi ini. Oleh karena itu, Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan membuka diri untuk segala kritikan dan masukan yang dapat membangun dan meningkatkan kualitas skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kepentingan ilmu di masa depan.

Medan, Agustus 2021
Penulis

Prilia Arinda
NPM 1715310036

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Indikator Kinerja	13
2. Lingkungan Kerja.....	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
c. Indikator Lingkungan Kerja	20
3. Motivasi Kerja	22
a. Pengertian Motivasi Kerja	22
b. Prinsip-prinsip Motivasi.....	23
c. Faktor-Faktor Motivasi	24
d. Indikator Motivasi.....	26
4. Disiplin Kerja	27
a. Pengertian Disiplin Kerja	27
b. Tujuan Disiplin Kerja	28
c. Macam-macam Disiplin Kerja	29
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	29
e. Indikator Disiplin Kerja	32

B.	Penelitian Terdahulu	33
C.	Kerangka Konseptual.....	38
1.	Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	38
2.	Hubungan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	38
3.	Hubungan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	39
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	39
D.	Hipotesis	40
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
A.	Pendekatan Penelitian	41
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
1.	Tempat Penelitian	41
2.	Waktu Penelitian.....	41
C.	Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	42
1.	Populasi.....	42
2.	Sampel	42
3.	Jenis dan Sumber Data.....	43
D.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	44
1.	Variabel Penelitian.....	44
2.	Definisi Operasional	44
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
F.	Teknik Analisis Data	47
1.	Uji Kualitas Data	47
2.	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.	Regresi Linier Berganda	49
4.	Uji Hipotesis	50
5.	Koefisien Determinasi	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian.....	52
1.	Sejarah Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	52
2.	Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	54
a.	Visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.....	54
b.	Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	54
3.	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.....	56
4.	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	57
5.	Pembagian Tugas dan Tanggung jawab	57
6.	Deskripsi Karakteristik Responden	62
7.	Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	65
a.	Lingkungan Kerja (X_1)	65
b.	Motivasi Kerja (X_2)	71
c.	Disiplin Kerja (X_3)	76

d. Kinerja Pegawai (Y)	80
8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	87
a. Pengujian Validitas.....	87
b. Pengujian Reliabilitas	90
9. Pengujian Asumsi Klasik.....	92
10. Regresi Linear Berganda	96
11. Pengujian Hipotesis	97
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	97
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	98
c. Koefisien Determinasi	100
B. Pembahasan	100
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	100
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	103
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	106
4. Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	108
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	110
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil <i>Pra Survey</i> Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	3
Tabel 1.2 Hasil <i>Pra Survey</i> Lingkungan Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	3
Tabel 1.3 Hasil <i>Pra Survey</i> Motivasi Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	4
Tabel 1.4 Hasil <i>Pra Survey</i> Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	5
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Jumlah Populasi.....	42
Tabel 3.3 Jumlah Sampel.....	43
Tabel 3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	65
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peneranagn ($X_{1.1}$)	66
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara ($X_{1.2}$).....	67
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan ($X_{1.3}$)	68
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ruang Gerak ($X_{1.4}$).....	69
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja ($X_{1.5}$)	70
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis ($X_{2.1}$).....	71
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman ($X_{2.2}$).....	72
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial ($X_{2.3}$).....	73
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Harga Diri ($X_{2.4}$).....	74
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri ($X_{2.5}$).....	75
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu ($X_{3.1}$).....	76
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Organisasi ($X_{3.2}$)	77
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan ($X_{3.3}$)	78
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya ($X_{3.4}$).....	79
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas ($Y_{1.1}$).....	81
Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas ($Y_{1.2}$).....	82

Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu ($Y_{1.3}$)	83
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya ($Y_{1.4}$)	84
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan ($Y_{1.5}$)	85
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Pegawai ($Y_{1.6}$).....	86
Tabel 4.26	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1).....	87
Tabel 4.27	Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2).....	88
Tabel 4.28	Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3).....	88
Tabel 4.29	Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	89
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1).....	90
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2).....	90
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3)	91
Tabel 4.33	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	91
Tabel 4.34	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	93
Tabel 4.35	Uji Multikolinieritas	94
Tabel 4.36	Regresi Linier Berganda	96
Tabel 4.37	Uji Simultan.....	98
Tabel 4.38	Uji Parsial	98
Tabel 4.39	Koefisien Determinasi	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai ...	57
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	92
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	93
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan atau organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan memperoleh kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal yang dimaksud, perusahaan atau organisasi harus bisa menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong karyawan atau pegawai untuk meningkatkan kualitas khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Hasil kinerja pegawai baik kualitas dan kuantitas menjadi tolak ukur kinerja dimana kualitas merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja yang baik sedangkan kuantitas merupakan volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami selama bekerja.

Faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik, karena lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, adapun hal yang mengganggu misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak dan kebisingan. Menurut Sutrisno dalam Wibowo (2015:2), lingkungan kerja adalah

keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda. Motivasi adalah sebuah dorongan yang diberikan untuk mendukung atau memberi semangat kepada seseorang yang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sherman dalam Edison, et. al (2017:180), menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan energi perilaku-perilaku pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno dalam (Wibowo, 2015).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, kantor ini merupakan salah satu perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan peraturan Walikota binjai Nomor 50 Tahun 2016 tentang tugas pokok dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Dengan visi “Terwujudnya Aparatur yang Paripurna di Lingkungan Pemerintahan Kota Binjai. Adapun dalam melaksanakan pekerjaan pegawai dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja. Nyatanya dilapangan kinerja pegawai banyak yang menurun hal ini dapat dilihat pada *pra survey* sebagai berikut ini :

Tabel 1.1. Hasil *Pra Survey* Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

No	Pernyataan	Frekuensi		Presentasi		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	2	8	20%	80%	10
2	Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	1	9	10%	90%	10
3	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja	3	7	30%	70%	10

Sumber: Jawaban *Pra Survey* Pegawai 2021

Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan terdapat penurunan kinerja di buktikan dari hasil jawaban pegawai kantor badan kepegawaian daerah kota binjai sebanyak 80% menjawab tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, sebanyak 90% menjawab tidak mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sebanyak 70% menjawab tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

Penurunan kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai terjadi akibat lingkungan kerja tidak nyaman karena temperatur udara tidak stabil, sehingga pegawai tidak dapat konsentrasi bekerja dan juga kurangnya ruangan gerak yang sempit karena penyusunan meja terlalu dekat dalam ruangan. Berikut hasil lihat dari *pra survey* lingkungan kerja:

Tabel 1.2. Hasil *Pra Survey* Lingkungan Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

No	Pernyataan	Frekuensi		Presentase		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Sirkulasi keluar masuknya udara di tempat kerja sudah sangat lancar	1	9	10%	90%	10
2	Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat nyaman	3	7	30%	70%	10
3	Pihak organisasi menyiapkan petugas penjaga keamanan di tempat kerja	0	10	0%	100%	10

Sumber: Jawaban *Pra Survey* Pegawai 2021

Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan terdapat permasalahan lingkungan kerja dibuktikan dari hasil jawaban pegawai kantor badan kepegawaian daerah kota Binjai sebanyak 90% menjawab sirkus keluar masuknya udara di tempat kerja sangat tidak lancar, sebanyak 70% menjawab penataan ruang kerja di tempat kerja sangat tidak nyaman dan sebanyak 100% menjawab pihak organisasi tidak menyiapkan petugas keamanan di tempat kerja.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang dapat menurunkan kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yaitu kurangnya motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya akibat tidak adanya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai. Dapat dilihat dari *pra survey* sebagai berikut ini:

Tabel 1.3. Hasil *Pra Survey* Motivasi Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

No	Pernyataan	Frekuensi		Presentase		Jumlah pegawai
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Saya Merasa tertantangan untuk meyelesaikan tugas yang diberikan	2	8	20%	80%	10
2	Mengerjakan tugas tepat waktu tanpa menunda – nunda	2	8	20%	80%	10
3	Saya selalu diilbatkan dalam pertemuan atau rapatdalam pengambilan keputusan	3	7	30%	70%	10

Sumber : Jawaban *Pra Survey* Pegawai 2021

Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan terdapat kurangnya motivasi kerja dibuktikan dari hasil jawaban pegawai kantor badan kepegawaian daerah kota binjai sebanyak 80% menjawab tidak merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sebanyak 80% menjawab tidak mengerjakan tugas tepat waktu tanpa menunda-nunda dan sebanyak 70%

menjawab tidak selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan.

Kemudian faktor lain yang dapat menurunkan kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yaitu kurangnya disiplin kerja berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai, masih terdapat pegawai yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang dan dapat dilihat dari *pra survey* berikut ini :

Tabel 1.4. Hasil *Pra Survey* Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

No	Pernyataan	Frekuensi		Presentase		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	1	9	10%	90%	10
2	Selalu mematuhi peraturan yang diterapkan kantor	2	8	20%	80%	10
3	Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	2	8	20%	80%	10

Sumber : Jawaban *Pra Survey* Pegawai 2021

Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan terdapat kurangnya disiplin kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai dibuktikan dari jawaban pegawai sebanyak 90% menjawab tidak selalu hadir tepat waktu, sebanyak 80% menjawab tidak selalu mematuhi peraturan yang diterapkan di kantor dan sebanyak 80% menjawab tidak selalu mengerjakan tugas dengan tanggung jawab.

Berdasarkan urian diatas maka penulis mencoba meneliti tentang Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini akan di bahas dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin**

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara”.

B. Identifikasi dan Batas Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Pegawai merasa lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman akibat suhu udara yang tidak stabil dan ruang gerak yang sempit karna penyusunan meja yang terlalu dekat dalam satu ruangan.
- b. Kurangnya motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya akibat tidak adanya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai.
- c. Masih terdapat pegawai yang terlambat kembali pada saat jam istirahat telah selesai.
- d. Menurunnya kinerja pegawai karena belum mempunyai kinerja yang baik.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah secara terbatasnya dana, waktu dan ilmu pengetahuan penulis maka penelitian ini dibatasi hanya pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaiaan Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawainan Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawainan Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan.
- b. Bagi Kantor Badan Kepegawainan Daerah Kota Binjai Sumatera Utara
Untuk membantu memberikan masukan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan teori utama untuk penelitian dimasa yang akan datang.
- d. Bagi penulis berikutnya
Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini replika dari penelitian Hasna Oherella (2020) dari STIA Trinitas Ambon yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Binjai”.

Adapun perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel penelitian, penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
2. Jumlah observasi/sample, penelitian terdahulu berjumlah 75 responden sedangkan penelitian ini 40 responden.
3. Waktu penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi penelitian, penelitian terdahulu dilakukan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau instansi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh instansi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang lain dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Menurut Edison, et.al (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2018:182), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruh Kinerja

Kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi. Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu pegawai. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu. Menurut Kasmir (2018:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan
- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira ,atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya kerja selalu tepat waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

c. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Kasmir (2018:208), mengemukakan indikator-indikator yang dinilai dalam kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses

atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya

yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan pemimpin. Hubungan ini sering juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar perorangan yang satu dengan pegawai lain.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah instansi, organisasi, lembaga maupun institusi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para

pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya.

Lingkungan kerja dari para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2013:13), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Kasmir dalam Irwanto, et. al (2021:68), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Sedangkan Menurut Nitisemito dalam Rahayu (2021:4), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Dengan demikian, berdasarkan teori di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu terkait aktivitas manajerial dalam organisasi, baik berupa fisik maupun nonfisik.

b. 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. Menurut Sedarmayanti (2020:28), faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diantaranya:

1) Cahaya/penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan 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.

3) Kelembaban di tempat kerja

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

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan 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 kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik).

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.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

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

10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu di pilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan kebenarannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan Tenaga Satuan Perugas Pengamanan (SATPAM)

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai. Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli. Menurut Sedarmayanti (2013:26), indikator-indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai *temperature* 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 dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, 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 daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran pegawai tidak fokus dan terganggu karena saat bekerja pegawai membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan pegawai juga memberi kemudahan kepada pegawai untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah

5) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Berbagai usaha yang dilakukan manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa diiringi usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya caranya untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya.

Menurut Mangkunegara (2013:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari

motifnya Menurut Mangkunegara dalam Nurjaya (2021:64), motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut Anwar dalam Irwanto, et. al (2021:67), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Menurut Handoko dalam Rahayu & Wahyuni (2021:5), motivasi merupakan keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah motivasi sebagai faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

b. Prinsip-prinsip Motivasi

Dalam sebuah organisasi atau instansi, seorang pemimpin harus menanamkan sebuah prinsip-prinsip motivasi kepada bawahannya. Agar tercipta suatu lingkungan yang baik antara satu dengan yang lainnya. Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijakan dalam memberikan kesempatan motivasi kepada bawahan baik yang bersifat material maupun non material harus didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi. Adapun prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Widiyanti & Fitriani (2017:133):

1) Prinsip partisipasi

Upaya dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut partisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pimpinan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5) Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidak lepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerja di mana aspek-

aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi. Menurut Edison, et. al (2017:180), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja terdapat beberapa faktor, yaitu:

1) Pemimpin

Pengaruh pimpinan ini dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para pegawai/karyawannya, sehingga peran pimpinan dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting, misalnya, mau mendengar, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif.

2) Budaya organisasi

Dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi.

3) Kompensasi

Sebab kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain dari luar pekerjaan.

4) Kompetensi

Karna seseorang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan tersendiri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki.

d. Indikator Motivasi

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja pegawai. Indikator motivasi kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak. Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli, seperti yang diutarakan oleh Mangkunegara. Menurut Mangkunegara (2013:101), indikator-indikator untuk mengukur motivasi yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti: makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan

berkaitan dengan kebutuhan dengan akan adanya sekelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seorang serta fektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ditunjukkan dari diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku di organisasi. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Nurjaya (2021:64) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Menurut Siagian dalam Rahayu & Wahyuni (2021:4), disiplin adalah sebagai bentuk dari penelitian yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, perilaku dan sikap karyawan yang akan dinilai secara menyeluruh untuk dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri pegawai yang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Menurut Hamali (2016:217), tujuan disiplin kerja yaitu :

- 1) Untuk memperbaiki pelanggar.
- 2) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan termasuk bagi pimpinan atau bawahan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Bentuk disiplin kerja menurut Handoko dalam Hamali (2016:216) adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin progresif, yaitu memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.
- 2) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar-standar dan aturan yang berlaku.
- 3) Disiplin Korektif, yaitu kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai di dalam organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Agar disiplin kerja di sebuah instansi dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Menurut

Singodimejo dalam Sutrisno (2016:89), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan memenuhi segala hal peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang stimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan selama ini bagi instansi. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka pegawai tersebut akan mencari pekerjaan sampingan yang membuat pekerjaannya tersebut akan terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak pegawai dapat bekerja dengan tenang

2) Ada tidaknya keteladanan atau peran pimpinan dalam perusahaan

Seperti ada pepatah mengatakan “guru kencing berdiri murid kencing berlari”, artinya pemimpin itu harus menjadi contoh dalam segala hal. Keteladanan pemimpin menyumbang pengaruh besar dalam memengaruhi disiplin pegawai karena pemimpin adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat dari pada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.

3) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika ada informasi yang jelas mengenai aturan yang ada di perusahaan maka para karyawan akan mau melakukan disiplin sesuai yang berlaku di perusahaan. Namun apabila aturan disiplin hanya menuntut selera pimpinan saja ayau berlaku untuk orang tertentu saja makan jangan harap karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi haruslah ada pengawasan dari perusahaan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih pegawai untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian pegawai yang sudah menyatakan arti disiplin, pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah pegawai tersebut melaksanakan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang.

5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seorang kepala kantor harus berani mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada pegawai yang melanggar disiplin maka kepala kantor harus memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Agar semua pegawai merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa. Namun jika kepala kantor tidak memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berakibat buruk karena pegawai yang lain juga akan malas untuk

melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai bukanlah sebuah robot yang hanya bekerja dan tidak memiliki perasaan. Pegawai tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian kepala kantor juga sangat dibutuhkan. Pegawai juga memiliki keluhan kesah dan masalah-masalah, yang ingin mendapat jalan keluar. Kepala kantor yang berhasil memberi perhatian dan juga bisa menjadi teman bagi para pegawai akan mendapat disiplin yang baik. Pegawai juga akan hormat dan menghargai, ini sangat mempengaruhi disiplin pegawai tersebut.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin posesif yaitu:

- a) Saling menghormati
- b) Saling melontarkan pujian
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa

e. Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator-indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator, ada

banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:94), bahwa disiplin kerja dibagi dalam empat indikator di antaranya:

1) Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu disini meliputi jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi. Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

2) Taat terhadap peraturan organisasi

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

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4) Taat terhadap peraturan lainnya

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

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu Sebagai tinjauan dari penelitian ini, maka penulis akan memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kaitan

dengan masing-masing pengaruh yakni mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja. Dari penelitian-penelitian terdahulu penulis menemukan judul yang sama dengan judul penelitian penulis yang sedang diteliti saat ini.

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Sudiman (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul	Lingkungan kerja (X_1) Motivasi kerja (X_2) disiplin kerja (X_3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	Hasna Ohorella (2020)	Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah	Lingkunga kerja (X_1) Motivasi (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan analisa Hasil menunjukkan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
3	Joyce Sagita Novyanti (2019)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPEDDA provinsi Sulawesi Tengah	Motivasi kerja (X_1) lingkunga kerja (X_2) disiplin kerja (X_3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Sahlan Lubis (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Model Medan	Lingkungan kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) motivasi (X_3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja
5	Joe Beno, Dody Nata	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja	Motivasi kerja(X_1) Disiplin kerja (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Irawan (2019)	pegawai PT. Pelindo II teluk bayur padang	Lingkungan kerja (X_3)			lingkungan kerja bepengaruh secara signifikan terhadap kinerja
6	Ela Novalina (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang	Motivasi (X_1) Disiplin kerja (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja bepengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang
7	Muham mad Ashari. S (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar	Motivasi (X_1) Disiplin kerja (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar
8	Kartika Dewi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan	Disiplin kerja (X_1) Motivasi (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	Amalina Robingat ul Adawi yah (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pariwisata Umbul Square Madiun	Motivasi (X_1) Disiplin (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun
10	Yofanda Budi Pratama (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air	Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja bepengaruh

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Minum (PDAM) Kabupaten Sleman				signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman
11	Yustinus Doddie Martha Sajuni (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul	Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Bantul
12	Siwanada (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Teknologi Dan Klaster Industri-BPPT	Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pusat Teknologi Dan Klaster Industri- BPPT
13	Hafis Laksman a Nuraldy (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta	Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta
14	Julius Kwart Siboro (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan	Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan
15	Mega Mirasapu tri Cahyanti (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan	Dsisiplin Kerja (X_1) Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerjadan lingkungan kerja fisik berpengaruh

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Pertanian Kabupaten Probolinggo				positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten probolinggo.
16	Meisy Suwuh (2015)	<i>The Influnce Of Leadership Sytle, Motivation, And Work Discilpline On Employee Performance At Bak Sulut Kcp Likupang</i>	<i>Leadership style (X₁) motivation (X₂) work disclipline(X₃)</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>Multiple linier regression</i>	<i>The resultss can be concluded the leadresship, motivation and work discilpline variables have a significant effect on employee performance</i>
17	Valensia Angelina Wiati Dapu (2015)	<i>The Influence Of Work Discipline, Leadreship, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado</i>	<i>Work Discipline (X₁) Leadership (X₂) Motivation (X₃)</i>	<i>Employee performance (Y)</i>	<i>Multiple linier regression</i>	<i>This study proves that the variable of work discipline, leadreship and motivation have an effect on employee performance</i>
18	Muchtar (2016)	<i>The influence of motivation and work enviroment on the performance of employees</i>	<i>Motivation (X₁) Work enviroment (X₂)</i>	<i>Employees (Y)</i>	<i>Multiple linier regression</i>	<i>It is know that partially work motivation has no significant effect on employee performance, but partially environmental variabel have a significant effect on employee performance. Then simultaneously or simultaneously work motivation, work environment has a significant effect on employee perpotmance.</i>
19	Sonny Hersona dan Ivan Sidharta (2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees Performance</i>	<i>Leadership function (X₁) Motivation (X₂)</i>	<i>Employees performance (Y)</i>	<i>Multiple linier regression</i>	<i>The results showthat the variabels of leadreship, motivation and work disclipline have a significant effect on employee performance</i>
20	Setyo Rianto dan	<i>The Impact Of Working Motivation And Working</i>	<i>Working motivation (X₁) working</i>	<i>Employee</i>	<i>Multiple linier regression</i>	<i>The results can be variabel working motivation adan</i>

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Hapzi Ali (2017)	<i>Enviroment On Employees Performance In Indonesia Stoct Exchange</i>	<i>enviroment (X₂)</i>	<i>perform ance (Y)</i>		<i>working enviroment have a signifiant effet on employee performance</i>

Sumber : Diolah Penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah (Sugiyono, 2017). Kerangka berpikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara opresional variabel yang diteliti, menunjukkan hungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada brbagai populasi atau dan yang berbeda.

Untuk lebih memudahkan mendalami permasalahan judul penelitian ini penulis membuat kerangka berpikir yang akan di jelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan merupakan suatu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam Nurjaya (2021:69), lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yangdihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.

2. Hubungan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. menurut Mangkunegara dalam Nurjaya (2021:68) motivasi merupakan kondisi jiwa yang medorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

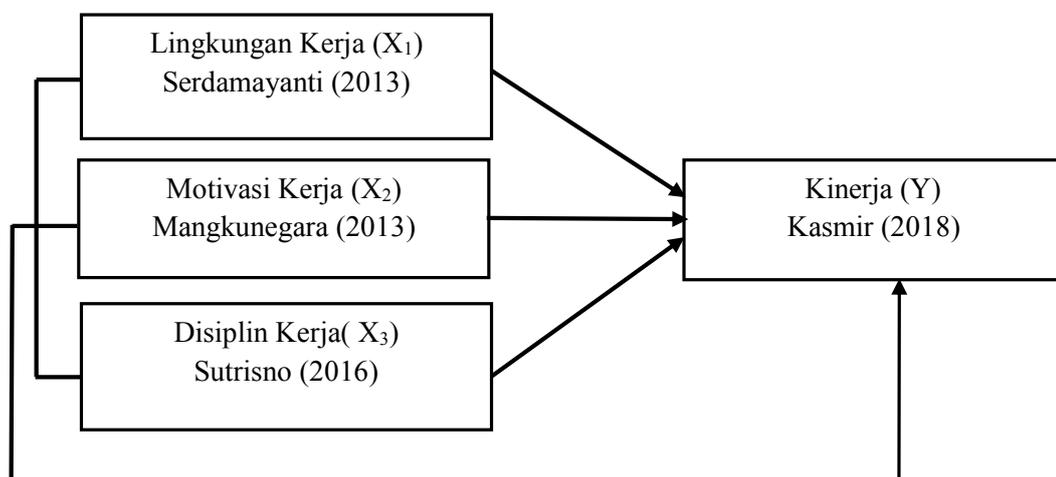
3. Hubungan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin suatu kondisi atau sikap hormat yang ditunjukkan dari diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku di perusahaan.

4. Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan Faktor-faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja, menurut Kasmir Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Menurut Kasmir (2018:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Dari masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja pegawai atau pun kinerja dalam organisasi. Dari masing-masing faktor yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dan pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel.

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8), penelitian kuantitatif di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara Jl. Jenderal Sudirman No. 6 Binjai, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Januari hingga Agustus 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun 2021							
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■						
2	Penyusunan Proposal		■	■	■				
3	Perbaikan Acc Proposal				■				
4	Seminar Proposal					■			
5	Pengolahan Data						■		
6	Penyusunan Skripsi						■	■	
7	Bimbingan Skripsi							■	■
8	Sidang Meja Hijau								■

Sumber Diolah Penulis 2021

C. Populasi dan Sempel/Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang berjumlah 40 orang. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini akan diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Jumlah Populasi

JABATAN	JUMLAH
Sekretaris	1
Jabatan Fungsional Umum	6
Kasubbag Keuangan Dan Program	4
Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	4
Kabid Kepegawaian	1
Kasubbid Pembinaan	4
Kasubbid Pengelolaan Data	5
Kasubbid Mutasi	6
Kabid Diklat	1
Plt Kasubbid Teknik Dan Fungsional	2
Kasubbid Manajemen Pemerintahan	3
Kasubbid Pengembangan	3
Jumlah	40

Sumber : BKD Kota Binjai

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan khusus, penelitian ini

menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh* dan semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini akan diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Jumlah Sampel

JABATAN	JUMLAH
Sekretaris	1
Jabatan Fungsional	6
Kasubbag Keuangan Dan Program	4
Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	4
Kabid Kepegawaian	1
Kasubbid Pembinaan	4
Kasubbid Pengelolaan Data	5
Kasubbid Mutasi	6
Kabid Diklat	1
Plt Kasubbdi Teknik Dan Fungsional	2
Kasubbid Manajemen Pemerintahan	3
Kasubbid Pengembangan	3
Jumlah	40

Sumber : BKD Kota Binjai

3. Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat di kelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data skunder.

a. Data Primer

Data primer data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2017:21). Teknik dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Dalam hal ini responden adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Binjai.

b. Data Skunder

Data skunder data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang ada (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2017:21). Data skunder dapat diperoleh dari sumber seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

D. Variabel Penelitian dan Defisini Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi dari variabel yang akan di teliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variabel dan indikator operasional pada penelitian yang menjadi petunjuk atau arahan suatu variabel yang di ukur secara operasional di lapangan. Adapun variabelnya yaitu: lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y). berikut Operasionalisasi variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan	a. Penerangan b. Suhu Udara c. Kebisingan d. Ruang Gerak e. Hubungan Kerja (Sedarmayanti, 2013:26).	a. Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja b. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai <i>temperature</i> berbeda c. Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja d. Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
	(Sedarmayanti, 2013:13).		<p>timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja</p> <p>e. Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.</p>	
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013:93)	<p>a. Kebutuhan Fisiologis</p> <p>b. Kebutuhan rasa aman</p> <p>c. Kebutuhan sosial</p> <p>d. Kebutuhan harga diri</p> <p>e. Kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2013:101)</p>	<p>a. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar</p> <p>b. kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya.</p> <p>c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.</p> <p>d. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang</p> <p>e. Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang</p>	Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ditunjukkan dari diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku di organisasi (Sutrisno, 2016:86)	<p>a. Taat terhadap aturan waktu</p> <p>b. Taat terhadap organisasi</p> <p>c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>d. Taat terhadap peraturan lainnya (Sutrisno, 2016:94)</p>	<p>a. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.</p> <p>b. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.</p> <p>c. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.</p> <p>d. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.</p>	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182).	<p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Waktu</p> <p>d. Penekanan biaya</p> <p>e. Pengawasan</p> <p>f. Hubungan antar pegawai (Kasmir, 2018:2018).</p>	<p>a. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.</p> <p>b. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.</p> <p>c. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>d. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.</p> <p>e. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan-pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.</p> <p>f. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan</p>	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
			pemimpin. niat baik dan kerjasama antar perorangan yang satu dengan karyawan lain..	

Sumber: Diolah Penulis (2021)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling tepat dalam penelitian, karena tujuan utama adalah mendapatkan data. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Menurut Hadi dalam Sugiyono (2019:145), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti dari informasi apa yang akan diperoleh (Sugiyono, 2019:138). Oleh karena itu dalam melakukan wawancara pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah disiapkan.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019:142).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

1. Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Menurut Ghozali (2018:54), pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai r_{table} , untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sample dan $\alpha = 0,5$. jika r_{hitung} lebih besar dari r_{table} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Menurut

Ghozali (2018:46), suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghozali (2018:163), jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametrik kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Menurut Ghozali (2018:163), jika nilai signifikan dari pengujian *Komogorov-Smirnov* lebih dari 0,05 berarti data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Menurut Ghozali(2018:107), nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance \leq 0,0$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homorokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Regresi yang baik adalah model yang heterokedastisitas. Untuk melihat uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat *grafik scatterplot*, titik-titik harus menyebar jika tidak ada titik-titik dengan pola tertentu dan teratur maka disebut terjadinya heterokedastisitas.

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan, sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien lingkungan kerja

b_2 = Koefisien motivasi kerja

b_3 = Koefisien disiplin kerja

e = Standar kesalahan

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:179), uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan > 0.05 , H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan > 0.05 , H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:179), uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikan > 0.05 , H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikan < 0.05 , H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5. Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Menurut Ghazali (2018:179), nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai merupakan suatu instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Binjai yang diberi wewenang untuk melaksanakan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai (Lembaran Daerah Kota Binjai Tahun 2016 Nomor 5 Tambahan Lembaran Daerah Kota Binjai No. 13) dan Peraturan Daerah Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Sebagai unsur aparatur yang diberi wewenang dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan administrasi dan pengembangan kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai berkewajiban memberikan informasi yang berkaitan dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di bidang kepegawaian.

Dalam sebuah organisasi, pegawai merupakan unsur penting sebagai motor penggerak yang akan menjalankan roda organisasi mencapai tujuan. Sejalan dengan itu maka lembaga yang mengolah atau menangani kepegawaian harus dapat memperhatikan agar dapat diwujudkan dan dibentuk pegawai yang berkualitas, berdedikasi yang tinggi serta memiliki moral. Untuk mewujudkan pegawai yang handal, pemerintah telah beberapa kali mengadakan penyesuaian atau perubahan atas aturan kepegawaian

mulai Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan diubah oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian serta perubahan terhadap beberapa peraturan pemerintah sebagai tindak lanjut dari undang-undang seiring dengan perkembangan zaman serta tuntutan masyarakat yang membawa konsekuensi pada peningkatan beban tugas, maka pemerintah juga mengadakan peraturan tentang kelembagaan yang menangani bidang kepegawaian, pada awal lembaga yang membidangi kepegawaian di Kota Binjai disebut Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, dengan struktural eselon III. Badan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Binjai membawahi beberapa kepala diantaranya:

- a. Kassubag Umum dan Sekretaris.
- b. Kepala Bidang Kepegawaian.
- c. Kepala Bidang Mutasi.

Pada tahun 2001 terjadi perubahan nama dari Bagian Kepegawaian Sekretariat Kota Binjai menjadi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai dengan struktural eselon II. Perubahan ini dikarenakan adanya otonomi daerah yang berdampak pada perubahan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dan sampai dengan sekarang organisasi yang menangani tentang Kepegawaian Daerah Kota Binjai dengan menggunakan struktural eselon II. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kota Binjai, susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai terdiri atas:

- a. Kepala Badan.

- b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - 2) Sub Bagian Program dan Keuangan.
- c. Bidang Kepegawaian, terdiri atas:
 - 1) Sub Bidang Pembinaan Pegawai.
 - 2) Sub Bidang Mutasi.
 - 3) Sub Bidang Dokumentasi Pengolahan Data.
- d. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri atas:
 - 1) Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan.
 - 2) Sub Bidang Diklat Teknik dan Fungsional.
 - 3) Sub Bidang Pengembangan.

2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

a. Visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

“Terwujudnya Aparatur Yang Paripurna, di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai”. Kata-kata kunci dari pernyataan visi di atas yakni sebagai berikut:

- 1) Aparatur adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Binjai.
- 2) Paripurna adalah kemampuan dan karakteristik aparatur yang lengkap baik secara intelektual, emosional dan spiritual dalam melaksanakan tugas dan jabatannya.

b. Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

Untuk mewujudkan visi tersebut, ada 3 (tiga) misi yang akan diemban oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yaitu:

1) Mewujudkan Aparatur yang Kompeten

Mewujudkan aparatur yang kompeten dengan mengikutsertakan aparatur dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan disiplin ilmu yang dibutuhkan pada jabatan yang diemban oleh PNS tersebut, sehingga kinerja birokrasi pemerintah daerah dapat dikerjakan dengan baik sesuai dengan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

2) Mewujudkan Aparatur yang Akuntabel

Mewujudkan aparatur yang akuntabel melalui peningkatan pemahaman tentang peraturan perundang-undangan dan meningkatkan kesadaran hukum sehingga kinerja aparatur dapat terlaksana secara akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

3) Mewujudkan Aparatur yang Profesional

Mewujudkan aparatur yang profesional dalam melaksanakan tugas dan dapat memberikan pelayanan secara cepat, tepat dan mudah serta dapat terjangkau tanpa dipaksakan dengan memanfaatkan seluruh sarana dan prasarana secara maksimal seperti Teknologi Informasi menuju e-governance, penanaman disiplin, kesadaran dan ketaatan terhadap bidang tugasnya. Kata-kata kunci dari Misi di atas yakni sebagai berikut:

- a) Kompeten adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku moral yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

- b) Akuntabel adalah aparatur yang dapat mempertanggung jawabkan tugas dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik sumber inputnya peruntukan pemanfaatan outputnya.
- c) Profesional adalah kemampuan yang dimiliki aparatur dalam memberikan pelaksanaan secara mudah serta dapat terjangkau.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

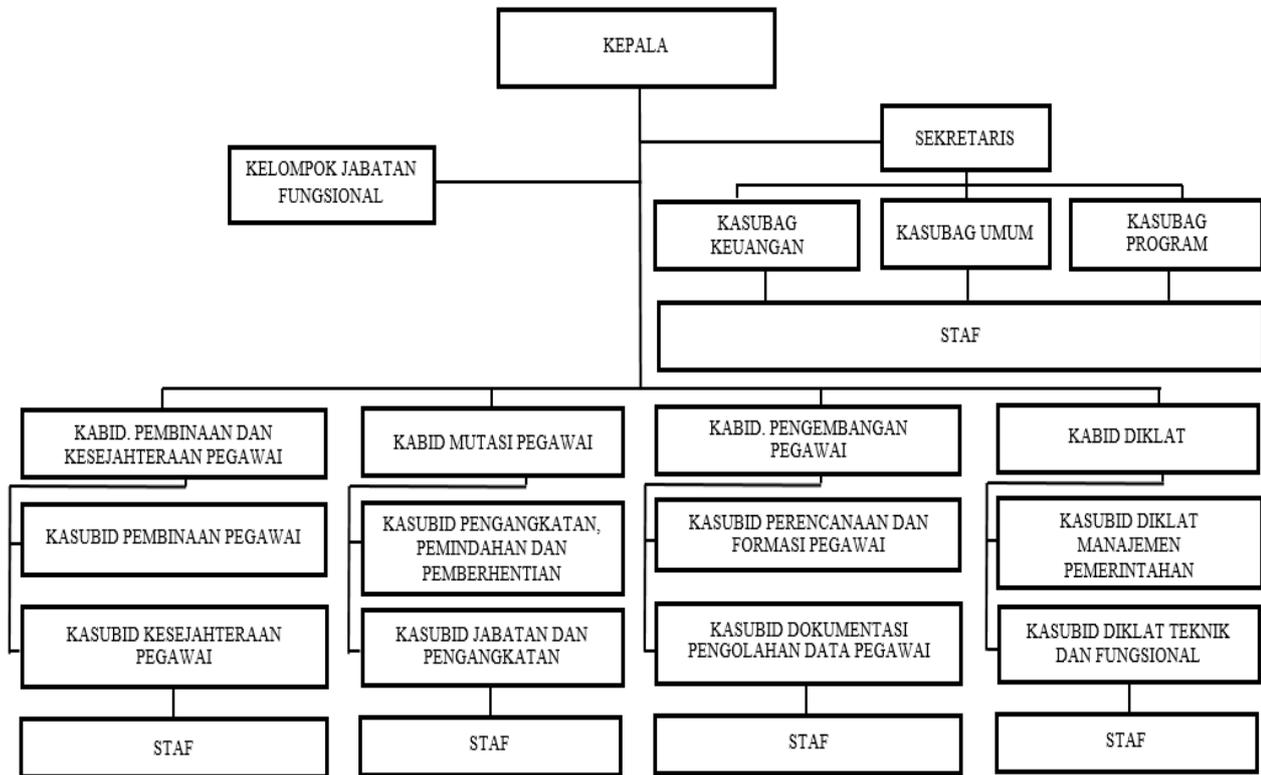
Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 50 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok Dan Fungsi, Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas Pokok Tugas Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai adalah membantu Walikota dalam melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah di bidang Kepegawaian.
- b. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai mempunyai fungsi sebagai berikut:
 - 1) Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian.
 - 2) Melaksanakan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian.
 - 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian.
 - 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian.
 - 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

Adapun struktur organisasi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai

5. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

a. Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah

Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah tugasnya memimpin, membina, mengkoordinasi, menyelenggarakan, mengevaluasi, mengendalikan, dan melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kota Binjai di bidang kepegawaian, manajemen pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tugas lain atau tugas-tugas pembantu yang ditetapkan oleh Walikota melalui Sekretaris Daerah.

b. Kelompok Jabatan Fungsional

Tugasnya menyusun rencana dan program kegiatan sesuai bidangnya, mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data sesuai bidangnya, melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai bidangnya dalam rangka memperoleh angka kredit sesuai peraturan dan pedoman yang berlaku, memberikan saran-saran atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah-langkah yang diambil sesuai bidangnya, menyusun laporan pelaksanaan tugas kepada atasan.

c. Sekretaris Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai di bidang Ketatausahaan yang meliputi pengolahan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, urusan umum dan ketatalaksanaan, dalam melaksanakan tugas Sekretaris dibantu oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan. Sekretaris membawahi Kepala Sub Bagian terdiri dari:

1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kota Binjai dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas melakukan pengolahan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan dan tata usaha kearsipan, mengurus administrasi perjalanan dinas dan tugas-tugas keprotokolan, melakukan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat dinas, menghimpun, mengatur dan mensistematisasi data atau informasi di bidang organisasi dan

ketatalaksanaan, menyelenggarakan administrasi dan urusan kepegawaian, melakukan pengadaan barang dan jasa untuk keperluan kedinasan, melakukan inventarisasi barang-barang perlengkapan rumah dinas, peralatan inventarisasi badan, melakukan pengembangan karir, kesejahteraan dan disiplin pegawai.

2) Sub Bagian Program dan Keuangan

Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas menghimpun data, mengintegrasikan, menyusun rencana, dan evaluasi rencana kegiatan tahunan, melakukan urusan dokumentasi, informasi serta pengelolaan perpustakaan dinas, melakukan pengelolaan data pelayanan informasi dan kehumasan, melakukan hubungan kerja bersifat fungsional dalam rangka koordinasi dengan unit kerja yang menangani pengelolaan data elektronik dalam rangka sistem informasi manajemen, penyusunan dan monitoring atau evaluasi program dalam rangka penelitian dan pengembangan, membantu mengkoordinasikan penyusunan rencana strategis dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan, melakukan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai dan hak-haknya, menyusun laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan, melakukan verifikasi pengelolaan anggaran belanja badan.

d. Kepala Bidang Kepegawaian

Kepala Bidang Kepegawaian mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai di Bidang Kepegawaian, dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Kepegawaian dibantu oleh:

1) Sub Bagian Pembinaan Pegawai

Sub Bagian Pembinaan Pegawai yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang meliputi pemberian proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), melaksanakan kegiatan pembinaan mental dan disiplin pegawai, memproses pemberian atau penolakan izin perkawinan atau perceraian pegawai, pembinaan teknis administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2) Sub Bidang Mutasi

Sub Bidang Mutasi yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai di Sub Bidang Mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah, merumuskan konsep kebijakan pimpinan yang menyangkut mutasi pegawai antar daerah, menghitung atau peninjauan masa kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3) Sub Bidang Pengolahan Data Pegawai

Sub Bidang Pengolahan Data Pegawai yang mempunyai tugas pokok menghimpun, menyusun, dan mendokumentasikan serta mendistribusikan peraturan bidang kepegawaian daerah, menyiapkan bahan, merumuskan dan menyusun serta menerbitkan

peraturan petunjuk teknis bidang kepegawaian daerah, mengelola data file perorangan pegawai, melakukan koordinasi dengan unit kerja pengolahan data elektronik dalam rangka pengembangan sistem informasi manajemen, penyusunan dan monitoring atau evaluasi data, menghimpun dan mengolah data fisik serta menyediakan informasi kepegawaian daerah.

e. Bidang Diklat

Kepala Bidang Diklat mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai di Bidang Kepegawaian, dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Diklat dibantu oleh:

1) Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan

Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang bertugas menyiapkan bahan dan menyusun rencana kegiatan sub bidang sesuai dengan rencana kerja bidang dan program sebagai pedoman kerja, mempersiapkan dan mengumpulkan serta mengelola data pengiriman peserta diklat, menyusun daftar peserta diklat, memonitoring peserta diklat selama kegiatan berlangsung, membuat laporan pelaksanaan tugas diklat.

2) Sub Bidang Diklat Teknik dan Fungsional

Sub Bidang Diklat Teknik dan Fungsional dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang bertugas menyiapkan bahan dan menyusun rencana kegiatan sub bidang sesuai dengan rencana kerja bidang dan program sebagai pedoman kerja, menyiapkan bahan, menghimpun dan melaksanakan pengkajian perundang-undangan di bidang diklat

teknis dan fungsional, menyiapkan bahan dan menyusun rencana pelaksanaan kegiatan fasilitas diklat teknis dan fungsional, mengumpulkan dan mengelola data kegiatan dan pelaksanaan teknis dan fungsional sesuai kebutuhan, standar waktu dan norma yang telah ditetapkan, menyiapkan bahan koordinasi pembinaan dan fasilitas pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional dalam peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

3) Sub Bidang Pengembangan

Sub Bidang Pengembangan mempunyai tugas dalam membantu kepala bidang dalam pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian), pengelolaan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian), pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan fungsional, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan struktural, pengelolaan tata naskah kepegawaian.

6. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Sumatera Utara. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	25	62,5
	Perempuan	15	37,5
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	20-30 Tahun	2	5,0
	31-40 Tahun	12	30,0
	41-50 Tahun	21	52,5
	51-60 Tahun	5	12,5
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang menjadi responden berusia 41-50 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 52,5%, responden berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 30,0%, responden berusia 51-60 tahun, yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5% dan responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	25,0
	D3	7	17,5
	S1	18	45,0
	S2	5	12,5
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang menjadi responden berpendidikan S1, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 45,0%, responden berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 25,0 %, responden berpendidikan D3, yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%, dan responden berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	2	5,0
	6-10 Tahun	4	10,0
	11-15 Tahun	8	20,0
	16-20 Tahun	15	37,5
	> 20 Tahun	11	27,5
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang menjadi responden memiliki lama kerja 16-20 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%, responden memiliki lama kerja > 20 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, responden memiliki lama kerja 11-15 tahun, yaitu sebanyak 8 orang

atau sebesar 20,0%, responden memiliki lama kerja 6-10 tahun, yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 10,0% dan responden memiliki lama kerja < 5 tahun, yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%.

7. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

a) Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel lingkungan kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari penerangan ($X_{1.1}$), suhu udara ($X_{1.2}$), kebisingan ($X_{1.3}$) ruang gerak ($X_{1.4}$) dan hubungan kerja ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan		Perlengkapan penerangan ditempat kerja sudah memadai		Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana bekerja dan memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	15,0	5	12,5	8	20,0
Tidak Setuju	-	-	5	12,5	7	17,5
Kurang Setuju	27	67,5	27	67,5	12	30,0
Setuju	7	17,5	3	7,5	13	32,5
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,875		2,700		2,750	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator penerangan (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,875. Jawaban ini menggambarkan bahwa penerangan yang ada diruang kerja masih buruk.
2. Untuk item perlengkapan penerangan ditempat kerja sudah memadai, sebanyak 27 responden (67,7%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,700. Jawaban ini menggambarkan bahwa perlengkapan penerangan ditempat kerja belum baik.
3. Untuk item penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana bekerja dan memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,750. Jawaban ini menggambarkan bahwa penerangan di tempat kerja

mendukung suasana bekerja dan memudahkan menyelesaikan pekerjaan belum baik.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{1,2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa aman		Intansi harus memperbanyak pemasangan ventilasi udara agar keluar masuknya udara menjadi lancar		Anda merasakan suhu di ruangan sudah membuat anda nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	10	25,0	18	45,0	12	30,0
Tidak Setuju	5	12,5	16	40,0	5	12,5
Kurang Setuju	20	50,0	6	15,0	19	47,5
Setuju	5	12,5	-	-	4	10,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,500		1,700		2,375	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator suhu udara (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa aman, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,500. Jawaban ini menggambarkan bahwa sirkulasi udara di tempat kerja belum baik.
2. Untuk item intansi harus memperbanyak pemasangan ventilasi udara agar keluar masuknya udara menjadi lancar, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 1,700. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemasangan ventilasi yang dilakukan oleh instansi sangat buruk.
3. Untuk item saya merasakan suhu di ruangan sudah membuat anda nyaman, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan kurang setuju,

dengan nilai rerata 2,375. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasakan suhu di ruangan kerja belum baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa tidak ada suara bising yang mengganggu pendengaran ditempat kerja		Pihak instansi telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja		Suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	9	22,5	8	20,0	4	10,0
Tidak Setuju	12	30,0	10	25,0	9	22,5
Kurang Setuju	17	42,5	17	42,5	22	55,0
Setuju	2	5,0	5	12,5	5	12,5
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,300		2,475		2,700	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kebisingan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya merasa tidak ada suara bising yang mengganggu pendengaran ditempat kerja, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,300. Jawaban ini menggambarkan masih terdengar suara bising yang mengganggu pendengaran ditempat kerja.
2. Untuk item pihak instansi telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,475. Jawaban ini menggambarkan bahwa pihak instansi belum mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

3. Untuk item suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,700. Jawaban ini menggambarkan bahwa suasana yang ada di tempat kerja belum memberikan rasa nyaman.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ruang Gerak (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki ruangan kerja yang nyaman		Penataan dalam ruang kerja saya tertata rapi sesuai dengan aliran kerja sehingga memudahkan saya dalam bekerja		Barang-barang dalam ruangan kerja saya tertata dengan rapi sehingga tidak mengganggu jalan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	10,0	10	25,0	4	10,0
Tidak Setuju	5	12,5	16	40,0	7	17,5
Kurang Setuju	27	67,5	8	20,0	21	52,5
Setuju	4	10,0	6	15,0	8	20,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,775		2,250		2,825	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator ruang gerak (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya memiliki ruangan kerja yang nyaman, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,775. Jawaban ini menggambarkan bahwa ruang kerja yang dimiliki oleh pegawai masih buruk.
2. Untuk item penataan dalam ruang kerja saya tertata rapi sesuai dengan aliran kerja sehingga memudahkan saya dalam bekerja, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa penataan dalam ruang kerja

pegawai belum tertata rapi sehingga menyulitkan pegawai dalam bekerja.

- Untuk item barang-barang dalam ruangan kerja saya tertata dengan rapi sehingga tidak mengganggu jalan, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,852. Jawaban ini menggambarkan bahwa barang-barang dalam ruangan kerja pegawai belum tertata dengan rapi sehingga mengganggu jalan.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menjaga hubungan dengan baik dengan rekan kerja		Saya merasa diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja		Saya memiliki suasana kerja yang kondusif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	9	22,5	7	17,5	7	17,5
Tidak Setuju	8	20,0	23	57,5	5	12,5
Kurang Setuju	18	45,0	9	22,5	22	55,0
Setuju	5	12,5	1	2,5	6	15,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,475		2,100		2,675	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator hubungan kerja (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item saya menjaga hubungan dengan baik dengan rekan kerja, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,475. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan dengan rekan kerja belum baik.
- Untuk item saya merasa diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai

rerata 2,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai belum diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja.

- Untuk item saya memiliki suasana kerja yang kondusif, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,675.

Jawaban ini menggambarkan bahwa suasana kerja belum kondusif.

b) Motivasi (X_2)

Variabel motivasi (X_2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kebutuhan fisiologis ($X_{2.1}$), kebutuhan rasa aman ($X_{2.2}$), kebutuhan sosial ($X_{2.3}$), kebutuhan harga diri ($X_{2.4}$), kebutuhan aktualisasi diri ($X_{2.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari		Saya diberikan gaji oleh instansi agar bekerja dengan baik		Saya mendapatkan bonus yang besar di akhir tahun	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	7,5	2	5,0	3	7,5
Tidak Setuju	2	5,0	7	17,5	2	5,0
Kurang Setuju	21	52,5	7	17,5	15	37,5
Setuju	14	35,0	24	60,0	20	50,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,150		3,325		3,300	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kebutuhan fisiologis (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item anda bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,150. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja

untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari cukup baik.

2. Untuk item saya diberikan gaji oleh instansi agar bekerja dengan baik, sebanyak 24 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,325. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diberikan instansi cukup baik.
3. Untuk item saya mendapatkan bonus yang besar di akhir tahun, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,300. Jawaban ini menggambarkan bahwa bonus yang diberikan kepada pegawai di akhir tahun cukup baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja		Saya mendapatkan kondisi kerja yang aman		Saya mendapatkan wadah dari instansi untuk mendapatkan keluhan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	17,5	7	17,5	7	17,5
Tidak Setuju	2	5,0	2	5,0	2	5,0
Kurang Setuju	4	10,0	17	42,5	14	35,0
Setuju	27	67,5	14	35,0	17	42,5
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,275		2,950		3,025	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kebutuhan rasa aman (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,275. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja cukup baik.

2. Untuk item saya mendapatkan kondisi kerja yang aman, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,950. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan kondisi kerja yang aman belum baik.
3. Untuk item saya mendapatkan wadah dari instansi untuk mendapatkan keluhan pegawai, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,025. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan wadah dari instansi untuk mendapatkan keluhan pegawai cukup baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan tunjangan rekreasi		Saya mendapatkan tunjangan pulsa dari instansi		Saya mendapatkan tunjangan makan dari instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	20,0	5	12,5	8	20,0
Tidak Setuju	3	7,5	4	10,0	2	5,0
Kurang Setuju	3	7,5	9	22,5	4	10,0
Setuju	26	65,0	22	55,0	26	65,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,175		3,200		3,200	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kebutuhan sosial (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mendapatkan tunjangan rekreasi, sebanyak 26 responden (65,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,175. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan rekreasi yang diberikan instansi cukup baik.
2. Untuk item saya mendapatkan tunjangan pulsa dari instansi, sebanyak

22 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,200. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan pulsa yang diberikan instansi cukup baik.

- Untuk item saya mendapatkan tunjangan makan dari instansi, sebanyak 26 responden (65,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,200. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan makan yang diberikan instansi cukup baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Harga Diri (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik		Saya mendapatkan penghargaan dari instansi bagi yang berprestasi		Saya mendapatkan jaminan nama baik dari instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	17,5	7	17,5	7	17,5
Tidak Setuju	1	2,5	7	17,5	3	7,5
Kurang Setuju	14	35,0	7	17,5	9	22,5
Setuju	18	45,0	19	47,5	21	52,5
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,075		2,950		3,100	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kebutuhan harga diri (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,075. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan cukup baik.
- Untuk item saya mendapatkan penghargaan dari instansi bagi yang

berprestasi, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,950. Jawaban ini menggambarkan bahwa penghargaan yang diberikan instansi bagi pegawai yang berprestasi belum baik.

- Untuk item saya mendapatkan jaminan nama baik dari instansi, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa jaminan nama baik yang diberikan instansi kepada pegawai cukup baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja		Saya mendapatkan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan		Saya mendapatkan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	9	22,5	11	27,5	8	20,0
Tidak Setuju	5	12,5	3	7,5	2	5,0
Kurang Setuju	7	17,5	5	12,5	6	15,0
Setuju	19	47,5	21	52,5	24	60,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,900		2,900		3,150	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kebutuhan aktualisasi diri (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,900. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan yang diberikan instansi untuk meningkatkan prestasi kerja belum baik.
- Untuk item saya mendapatkan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 21 responden (52,5%)

menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,900. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan belum baik.

3. Untuk item saya mendapatkan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri, sebanyak 24 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1500. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan yang diberikan instansi untuk pertumbuhan dan pengembangan diri cukup baik.

c) Disiplin Kerja (X_3)

Variabel disiplin kerja (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu ($X_{3.1}$), taat terhadap organisasi ($X_{3.2}$), taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ($X_{3.3}$), taat terhadap peraturan lainnya ($X_{3.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja		Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya		Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	10,0	6	15,0	8	20,0
Tidak Setuju	6	15,0	-	-	5	12,5
Kurang Setuju	19	47,5	18	45,0	17	42,5
Setuju	11	27,5	16	40,0	10	25,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	2,925		3,100		2,725	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator taat terhadap aturan waktu (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,925. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja belum baik.
2. Untuk item saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya cukup baik.
3. Untuk item saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,725. Jawaban ini menggambarkan bahwa saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja belum baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Organisasi (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai		Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan instansi		Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	17,5	7	17,5	12	30,0
Tidak Setuju	9	22,5	2	5,0	3	7,5
Kurang Setuju	17	42,5	10	25,0	16	40,0
Setuju	7	17,5	21	52,5	9	22,5
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	2,600		3,125		2,550	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator taat terhadap organisasi (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju,

dengan nilai rerata 2,600. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai belum baik.

2. Untuk item saya selalu menaati peraturan yang diterapkan instansi, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,125. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu menaati peraturan yang diterapkan instansi cukup baik.
3. Untuk item saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,950. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan belum baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan		Saya selalu menggunakan tanda pengenalan didalam instansi		Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh Instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	15,0	6	15,0	7	17,5
Tidak Setuju	-	-	2	5,0	4	10,0
Kurang Setuju	24	60,0	14	35,0	14	35,0
Setuju	10	25,0	18	45,0	15	37,5
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	2,950		3,100		2,925	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, sebanyak 24 responden (60,0%) menyatakan kurang setuju,

dengan nilai rerata 2,900. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan belum baik.

2. Untuk item saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam instansi, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu menggunakan tanda pengenal didalam instansi cukup baik.
3. Untuk item saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,925. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi belum baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab		Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan Instansi		Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	9	22,5	8	20,0	9	22,5
Tidak Setuju	8	20,0	5	12,5	3	7,5
Kurang Setuju	17	42,5	9	22,5	13	32,5
Setuju	6	15,0	18	45,0	15	37,5
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,500		2,925		2,850	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator taat terhadap peraturan lainnya (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab belum baik.
2. Untuk item saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan instansi, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,925. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan instansi belum baik.
3. Untuk item saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,850. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi belum baik.

d) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari kualitas ($Y_{1.1}$), kuantitas ($Y_{1.2}$), waktu ($Y_{1.3}$), penekanan biaya ($Y_{1.4}$), pengawasan ($Y_{1.5}$) dan hubungan antar pegawai ($Y_{1.6}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari instansi		Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu		Saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	7,5	5	12,5	2	5,0
Tidak Setuju	-	-	4	10,0	9	22,5
Kurang Setuju	22	55,0	8	20,0	13	32,5
Setuju	15	37,5	23	57,5	16	40,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,225		3,225		3,075	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kualitas (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari instansi, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,225. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam memenuhi standar mutu hasil kerja dari instansi cukup baik.
2. Untuk item saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,255. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu cukup baik.
3. Untuk item saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,075. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menganggap ketercapaian hasil pekerjaan cukup penting dalam bekerja.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi		Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya		Saya menghasilkan volume kerja sesuai dengan harapan instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	20,0	5	12,5	7	17,5
Tidak Setuju	6	15,0	25	62,5	1	2,5
Kurang Setuju	6	15,0	8	20,0	7	17,5
Setuju	20	50,0	2	5,0	25	62,5
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,950		2,175		3,250	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kuantitas (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,950. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi belum baik.
2. Untuk item saya bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,175. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya belum baik.
3. Untuk item saya menghasilkan volume kerja sesuai dengan harapan instansi, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,250. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menghasilkan volume kerja sesuai dengan harapan instansi cukup baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan		Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang di tetapkan instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	7,5	8	20,0	2	5,0
Tidak Setuju	-	-	1	2,5	9	22,5
Kurang Setuju	22	55,0	10	25,0	15	37,5
Setuju	15	37,5	21	52,5	14	35,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,225		3,100		3,025	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator waktu (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan, sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,255. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan cukup baik.
2. Untuk item saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu cukup baik.
3. Untuk item saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang di tetapkan instansi, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,025. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang di tetapkan instansi cukup baik.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya berusaha menggunakan sumber daya instansi dengan efektif		Saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik		Saya menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan peraturan kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	17,5	4	10,0	5	12,5
Tidak Setuju	1	2,5	16	40,0	5	12,5
Kurang Setuju	9	22,5	18	45,0	14	35,0
Setuju	23	57,5	2	5,0	16	40,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,200		2,450		3,025	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator penekanan biaya (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya berusaha menggunakan sumber daya instansi dengan efektif, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,200. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha menggunakan sumber daya instansi dengan efektif cukup baik.
2. Untuk item saya menjaga dan merawat fasilitas kantor dengan baik, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,450. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai belum baik dalam menjaga dan merawat fasilitas kantor.
3. Untuk item saya menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan peraturan kantor, sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,025. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan peraturan kantor cukup baik.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab		Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan		Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	4	10,0	3	7,5
Tidak Setuju	4	10,0	3	7,5	10	25,0
Kurang Setuju	15	37,5	14	35,0	7	17,5
Setuju	20	50,0	19	47,5	20	50,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,350		3,200		3,100	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator pengawasan (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,350. Jawaban ini menggambarkan pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab cukup baik.
2. Untuk item saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,200. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan cukup baik.
3. Untuk item saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata

3,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan cukup baik.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Pegawai (Y1.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja		Anda selalu menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan		Anda dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	10,0	6	15,0	8	20,0
Tidak Setuju	6	15,0	-	-	5	12,5
Kurang Setuju	19	47,5	18	45,0	17	42,5
Setuju	11	27,5	16	40,0	10	25,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	2,925		3,100		2,725	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator hubungan antar pegawai (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,925. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja belum baik.
2. Untuk item saya selalu menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,100. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan cukup baik.
3. Untuk item saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai

rerata 2,725. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim belum baik.

8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid, Rusiadi, et.al (2013).

Tabel 4.26
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.6000	62.554	.709	.612	.877
X1.2	34.7750	64.128	.669	.687	.879
X1.3	34.7250	64.820	.394	.706	.892
X1.4	34.9750	63.974	.508	.686	.886
X1.5	35.7750	68.230	.375	.562	.890
X1.6	35.1000	63.374	.536	.672	.884
X1.7	35.1750	64.969	.526	.650	.884
X1.8	35.0000	61.744	.700	.775	.877
X1.9	34.7750	66.589	.444	.496	.887
X1.10	34.7000	64.574	.654	.691	.880
X1.11	35.2250	62.487	.612	.590	.881
X1.12	34.6500	65.259	.511	.670	.885
X1.13	35.0000	61.538	.692	.744	.877
X1.14	35.3750	67.061	.488	.765	.886
X1.15	34.8000	63.087	.617	.692	.881

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43.5250	122.717	.680	.637	.917
X2.2	43.3500	122.900	.582	.913	.919
X2.3	43.3750	122.446	.652	.751	.918
X2.4	43.4000	118.862	.613	.913	.918
X2.5	43.7250	115.794	.834	.966	.912
X2.6	43.6500	114.900	.844	.980	.911
X2.7	43.5000	115.795	.700	.967	.916
X2.8	43.4750	118.153	.719	.963	.915
X2.9	43.4750	115.897	.705	.964	.915
X2.10	43.6000	115.426	.822	.915	.912
X2.11	43.7250	119.589	.583	.985	.919
X2.12	43.5750	121.379	.523	.723	.921
X2.13	43.7750	119.461	.554	.986	.921
X2.14	43.7750	120.743	.466	.907	.924
X2.15	43.5250	122.410	.452	.909	.924

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas Disiplin Kerja (X₃)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	31.3500	68.336	.660	.685	.895
X3.2	31.1750	65.789	.757	.914	.890
X3.3	31.5500	68.151	.565	.631	.900
X3.4	31.6750	70.533	.466	.526	.904
X3.5	31.1500	66.336	.624	.868	.897
X3.6	31.7250	65.333	.671	.771	.894
X3.7	31.3250	66.430	.782	.832	.890
X3.8	31.1750	66.661	.660	.867	.895
X3.9	31.3500	67.003	.612	.639	.897
X3.10	31.7750	68.281	.590	.559	.898
X3.11	31.3500	66.182	.601	.844	.898
X3.12	31.4250	66.302	.606	.664	.898

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.29
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	51.1000	119.682	.721	.897	.915
Y.2	51.1000	115.938	.685	.864	.915
Y.3	51.2500	121.526	.523	.847	.919
Y.4	51.3750	113.471	.693	.869	.915
Y.5	52.1500	126.541	.368	.713	.922
Y.6	51.0750	112.789	.772	.926	.913
Y.7	51.1000	120.708	.659	.884	.916
Y.8	51.2250	111.307	.819	.906	.911
Y.9	51.3000	123.754	.423	.789	.921
Y.10	51.1250	115.804	.648	.844	.916
Y.11	51.8750	125.394	.416	.696	.921
Y.12	51.3000	118.421	.604	.826	.917
Y.13	50.9750	126.589	.333	.780	.923
Y.14	51.1250	116.266	.756	.801	.914
Y.15	51.2250	118.179	.610	.905	.917
Y.16	51.4000	120.144	.595	.779	.918
Y.17	51.2250	117.461	.662	.855	.916
Y.18	51.6000	120.349	.492	.598	.920

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.893	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,890 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.927	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,923 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.906	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,904 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.919	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,922 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 18 (delapan belas) butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

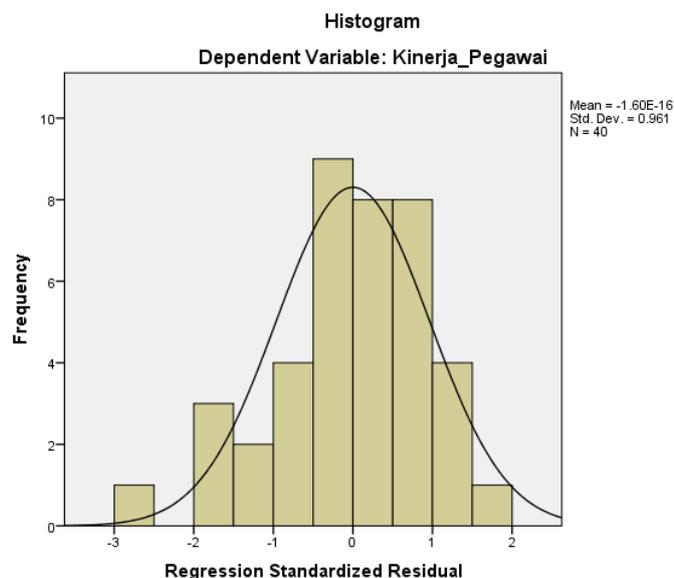
9. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

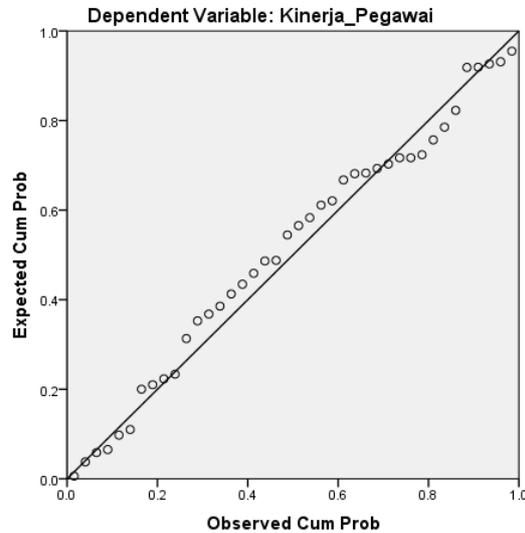


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

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.

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

Tabel 4.34
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39183445
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.068
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS Versi 23.00

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

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 $VIF < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.35
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.424	6.323		-.383	.704		
Lingkungan_Kerja	.677	.167	.503	4.057	.000	.263	3.809
Motivasi_Kerja	.165	.074	.167	2.223	.033	.714	1.400
Disiplin_Kerja	.690	.147	.533	4.698	.000	.313	3.191

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

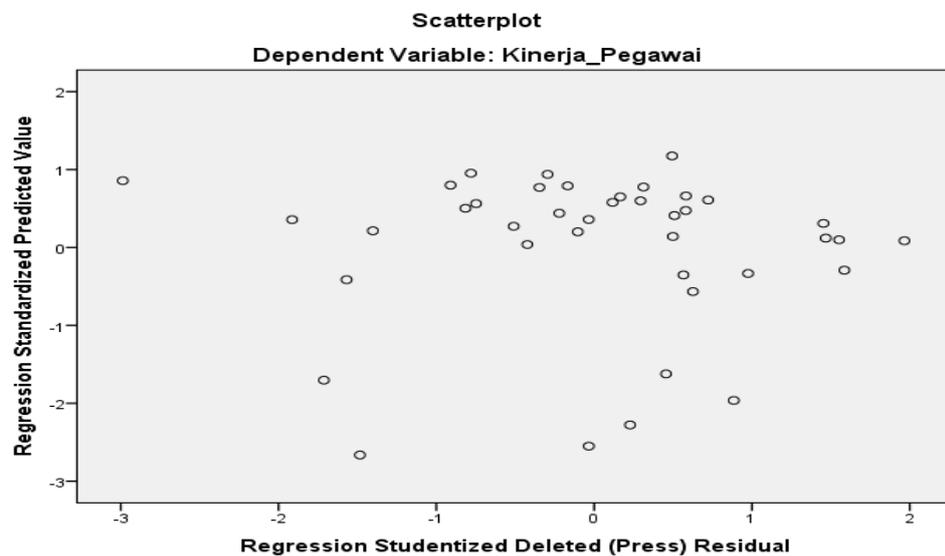
Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah lingkungan kerja $3,809 < 5$, motivasi kerja $1,400 < 5$, disiplin kerja $3,191 < 5$, dan nilai

Tolerance lingkungan kerja $0,263 > 0,10$, motivasi kerja $0,714 > 0,10$, disiplin kerja $0,313 > 0,10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

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 yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

10. 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 4.36
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.424	6.323		-.383	.704		
Lingkungan_Kerja	.677	.167	.503	4.057	.000	.263	3.809
Motivasi_Kerja	.165	.074	.167	2.223	.033	.714	1.400
Disiplin_Kerja	.690	.147	.533	4.698	.000	.313	3.191

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.36 diatas maka persamaan linier berganda yang mempunyai formulasi $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan $Y = -2,424 + 0,677 + 0,165 + 0,690 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

b_0 : Bilangan konstanta (b_0) sebesar -2,424 menunjukkan besarnya kinerja pegawai apabila lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan 0.

b_1 : 0,677 Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,677 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi motivasi kerja dan disiplin kerja konstan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai

meningkat sebesar 0,677 satuan dengan nilai asumsi motivasi kerja dan disiplin kerja konstan.

b_2 : 0,165 Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,165 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin kerja konstan. Artinya apabila faktor motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,165 satuan nilai dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin kerja konstan.

B_3 : 0,690 Koefisien regresi ketiga (b_3) sebesar 0,690 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan. Artinya apabila faktor disiplin kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,690 satuan nilai dengan asumsi lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan.

11. Pengujian 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 4.37
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4432.535	3	1477.512	70.709	.000 ^b
	Residual	752.240	36	20.896		
	Total	5184.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.37 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 70,709 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df(1) = K-1, 4-1=3, Df(2) = n-k, 40-4=36$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,87. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} 70,709 >$ nilai $F_{tabel} 2,87$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.38
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.424	6.323		-.383	.704		
Lingkungan_Kerja	.677	.167	.503	4.057	.000	.263	3.809
Motivasi_Kerja	.165	.074	.167	2.223	.033	.714	1.400
Disiplin_Kerja	.690	.147	.533	4.698	.000	.313	3.191

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,057 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,057 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,223 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,033, sehingga $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,033 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,698 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,698 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.39
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.855	.843	4.57117	1.704

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,843 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 84,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 84,3\% = 15,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0,925 menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,057 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 4,057 > t_{tabel} 1,688$ dan $sig 0,000 <$

0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,677 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak dan hubungan kerja bertambah maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai akan meningkat pula, ada 32,3% lingkungan kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kevin Arasy Ramadhan (2018) dan Misnilawati Lubis (2018) dan Andilo Sinaga (2019) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel lingkungan kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel kinerja pegawai. Apabila semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang diperoleh.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut pegawai dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat

berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Hubungan antar pegawai yang harmonis, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain antar pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Sikap pegawai yang baik terhadap pegawai lainnya memberikan pengaruh yang sangat baik di dalam lingkungan instansi. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan yang akan dirasakan seluruh pegawai pada saat berada di lingkungan kerja. Sikap yang baik antar pegawai menciptakan suasana nyaman antar pegawai sehingga kerja sama tim akan meningkat.

Kerja sama tim meliputi serangkaian aktivitas sinergi yang dilakukan oleh seluruh pegawai guna mencapai tujuan instansi. Dengan adanya kerja sama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan sangat baik. Ini merupakan salah satu peran lingkungan kerja yang sangat penting didalam instansi khususnya sikap yang baik antar pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi poin nomor satu yaitu pegawai merasa lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman akibat suhu udara yang tidak stabil dan ruang gerak yang sempit karena penyusunan meja yang terlalu dekat dalam satu ruangan sudah terjawab.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,223 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,033, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,688$ dan $sig 0,033 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,165 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri bertambah maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai akan meningkat pula, ada 83,5% motivasi lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulia Humairah (2018), Misnilawati Lubis (2018) dan Agus Wijaya (2017)

yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel kinerja pegawai. Apabila semakin baik motivasi yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang diperoleh.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Pada penelitian ini motivasi dalam bekerja dominan bersumber dari dalam dirinya (internal).

Dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya disertai dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, pegawai juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Upaya mencapai motivasi pegawai yang maksimal, organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya.

Motivasi yang cukup akan menjadikan seorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja karyawan yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi yang rendah menimbulkan turunnya kinerja karyawan akibatnya tujuan organisasi sulit dicapai.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto (Wijaya, 2017). Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi pada poin dua yaitu kurangnya motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya akibat tidak adanya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai sudah terjawab.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,698 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 4,698 > t_{tabel} 1,688$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,690 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di Badan Kepegawian Daerah Kota Binjai yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya bertambah maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawiaan Daerah Kota Binjai akan meningkat pula, ada 31,0% disiplin kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kevin Arasy Ramadhan(2018), Kiki Ernawati (2017) dan Ismail Usman (2016) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ditemukan pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawiaan Kota Binjai. Hal ini dikarenakan setiap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja dilakukan dengan tetap menjaga

ketetapan waktu kerja yang ada, dan meningkatkan rasa tanggung jawab pada tugas-tugas yang dimiliki masing-masing demi meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian statistik dalam penelitian ini dinyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai belum baik. Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan Instansi Pemerintah pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada beberapa aspek yaitu, tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi, semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, meningkatnya efisiensi dan kinerja pegawai.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk

melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi pada poin 3 dan 4 yaitu masih terdapat pegawai yang terlambat kembali pada saat jam istirahat telah selesai dan menurunnya kinerja pegawai karena belum mempunyai kinerja yang baik sudah terjawab.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $70,709 > 2,87$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai secara bersamaan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak dan hubungan kerja dilanjutkan motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan

harga diri, kebutuhan aktualisasi diri serta disiplin kerja yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya bertambah maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai akan meningkat.

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, oleh sebab itu Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu Pegawai merasa lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman akibat suhu udara yang tidak stabil dan ruang gerak yang sempit karna penyusunan meja yang terlalu dekat dalam satu ruangan, kurangnya motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya akibat tidak adanya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai, masih terdapat pegawai yang terlambat kembali pada saat jam istirahat telah selesai, menurunnya kinerja pegawai karena belum mempunyai kinerja yang baik sudah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4,057 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,057 > 1,688$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,223 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,223 > 1,688$) dan nilai Sig_{hitung} $0,033 < 0,05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 4,698 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,698 > 1,688$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} 70,709 > nilai F_{tabel} 2,87 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. untuk meningkatkan kinerja pegawai instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat mencegah konflik antar pegawai dan melakukan kegiatan *team building* yang diselenggarakan di luar waktu bekerja, yang nantinya akan memancing kreativitas pegawai untuk berpikir lebih kreatif dan bekerja lebih lebih giat lagi.
2. Disarankan kepada Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal disiplin kerja, salah satunya membuat keputusan yang terlambat akan membayar denda dalam bentuk uang dan di akhir bulan uang denda yang terkumpul dapat digunakan seperlunya untuk keperluan instansi atau mungkin diberikan kepada pegawai yang selalu datang tepat waktu.
4. Diharapkan kepada instansi memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawai, dengan memberikan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik yang nyaman dan aman kemudian meningkatkan motivasi pegawai karena motivasi dengan cara menanamkan rasa

kepercayaan terhadap para pegawai dan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi instansi sekaligus memberikan kesan bahwa pegawai diikutsertakan dalam mengelola instansi sehingga pegawai merasa ikut memiliki, dengan demikian pegawai akan memiliki loyalitas atau lebih bertanggung jawab terhadap instansi serta memberikan peringatan tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. *The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap*.
- Edison, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Afabeta.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). *Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- 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.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramono, C. (2018). *Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian*. Medan: Usu Press.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal :

- Dapu, V. A. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA, III(3)*, 352-361.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen, XV(3)*, 528-537.
- Irwanto, Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, VI(1)*, 64-75.
- Jose, B., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim, XX(1)*, 61-74.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Model Medan. *Jurnal EduTech, VI(1)*, 17-25.
- Muchtar. (2016). The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees. *Sinergi, VI(2)*, 27-40.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPEDDA provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis, III(1)*, 105-115.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional, III(1)*, 60-74.
- Ohorella, H. (2020). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal EKSEKUTIF, XVII(1)*, 24-34.
- Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, X(3)*, 1-16.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact Of Working Motivation And Working Environment On Employees Performance In Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing, VII(3)*, 342-348.

- Sudiman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. *Jurnal Nusantara*, *III*(1), 38-47.
- Suwuh, M. (2015). The Influnce Of Leadership Sytle, Motivation, And Work Disicpline On Employee Performance At Bak Sulut Kcp Likupang. *Jurnal EMBA*, *III*(4), 611-619.
- Wibowo, D. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, *XVII*(2), 132-138.