



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUNGGAL**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**WIDYA FIKRI PARAMITHA  
NPM 1715310063**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : WIDYA FIKRI PARAMITHA  
NPM : 1715310063  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT SUNGGAL

MEDAN, 7 OKTOBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

**DEKAN**



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

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

**PEMBIMBING I**

**PEMBIMBING II**

(SAMRIN, S.E., M.M)

(INDAH SARI, SS., M.Hum)



**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 SKRIPSI**

NAMA : WIDYA FIKRI PARAMITHA  
NPM : 1715310063  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT SUNGGAL



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

MEDAN, 7 OKTOBER 2021  
ANGGOTA - I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(INDAH SARI, SS., M.Hum)

ANGGOTA - III

(Dr. KIKI FARIDA FERINE, S.E., M.M)

ANGGOTA - IV

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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : WIDYA FIKRI PARAMITHA  
NPM : 1715310063  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR CAMAT SUNGGAL

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.

Medan, 7 Oktober 2021

  
(Widya Fikri Paramitha)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : widya fikri paramitha  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 02 Mei 1999  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310063  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.69  
 Nomor Hp : 085760085231

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

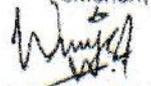
No.	Judul
1.	pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sunggal0

Isi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

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

Medan, 18 Januari 2021

Pemohon,  
  
 ( Widya Fikri Paramitha )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
 Dekan  


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

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

  
 ( Samrin, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:

  
 ( Indah Sari, SS., M.Hum )



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

MEDAN - INDONESIA

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

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : widya fikri paramitha  
 NPM : 1715310063  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM  
 Judul Skripsi : pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sunggal0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Maret 2021	Acc proposal	Disetujui	
08 Agustus 2021	- Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasinya dan siapa sampelnya. Buat karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi operasional variabel, agar definisi dan indikator setiap variabel bersumber dari pendapat teori yang sama dan sinkronkan dengan sumber teori yang di kerangka konseptual. - Selanjutnya setelah tabel definisi operasional variabel, tambahkan pengertian teori skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV : - Agar disertakan struktur organisasi beserta tygas nya. - Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan memberi solusi terhadap masalah pada saat identifikasi masalah.	Revisi	
17 Agustus 2021	Sudah diperbaiki. ACC sidang	Disetujui	

Medan, 07 September 2021  
Dosen Pembimbing,

Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : widya fikri paramitha  
 NPM : 1715310063  
 Program Studi : Manajemen  
 Jurusan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Indah Sari, SS., M.Hum  
 Judul Skripsi : pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sunggal0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 April 2021	REVISI PROPOSAL	Revisi	
17 April 2021	REVISI PROPOSAL	Revisi	
1 Mei 2021	REVISI AKHIR PROPOSAL	Revisi	
15 Juni 2021	REVISI PROPOSAL	Revisi	
17 Juni 2021	Acc Seminar proposal	Disetujui	
1 Agustus 2021	REVISI SKRIPSI	Revisi	
02 September 2021	REVISI ABSTRACT DAN DAFTAR PUSTAKA	Revisi	
06 September 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 07 September 2021  
 Dosen Pembimbing,



Indah Sari, SS., M.Hum

File Name: **WIDYA FIKRI PARAMITHA\_1715310063\_MANAJEMEN.docx** Location: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

1 Comparison: Plagiarism Rewrite 2 Detected Language: Id

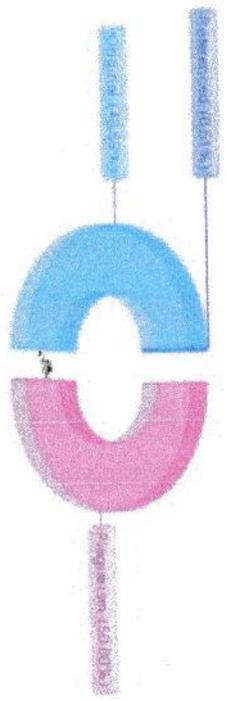
3 Copy and Paste Internet Check

Disclaimer: This software is for educational purposes only. It is not intended to be used for commercial purposes. The results of this software are for informational purposes only and should not be used as a basis for any legal action.



Download: Download of binary analysis

1 Search on internet



2 Out-of-date graphs

## 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.



Katonga, BA., MSc

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



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: 578/PERP/BP/2021**

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

: Widya Fikri Paramitha

: 1715310063

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 10 September 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 September 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



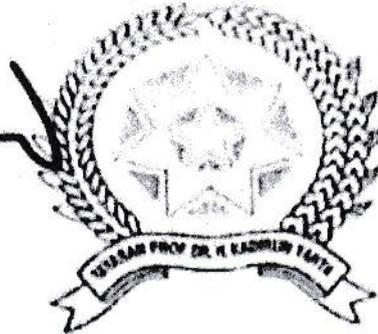
*Rahmad Budi Utomo*  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

: 01

Revisi : 04 Juni 2015

ACC  
VIRID LUX  
*[Signature]*  
20/10/21



Acc alid lux  
*[Signature]*  
IS

**PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT  
SUNGAL**

**PROPOSAL**

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

Oleh:

**WIDYA FIKRI PARAMITHA**

**NPM: 1715310063**

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

Md. Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 September 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widya Fikri Paramitha  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 02 mei 1999  
 Nama Orang Tua : JUNAIDI  
 N.I.M : 1715310063  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085760085231  
 Alamat : Jln. Bakti utara no 27

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Sunggal**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

**M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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

Widya Fikri Paramitha  
 1715310063

Ujian :

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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Widya Fikri Paramitha  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan,  
NPM : 1715310063  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Bakti Utara No. 27

Dengan ini menyatakan bahwa: 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 di masa yang akan datang.

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

Medan, 7 Oktober 2021  
Yang membuat pernyataan



Widya Fikri Paramitha

## ABSTRAK

---

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di kantor camat sunggal. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai di kantor camat sunggal yang berjumlah 50 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 50 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan april 2021 hingga september 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 16.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat sunggal secara simultan. Dan secara parsial hanya motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja mejadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. 42,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

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

## **ABSTRACT**

---

*This research was conducted to analyze how the influence of the work environment (X1), work discipline (X2) and work motivation (X3) on employee performance (Y) at Camat Sunggal office. The population in this research was all employees at camat sunggal office, totaling 50 employees. The number of samples taken is the population of 50 respondents. The sample was 50 respondents taken from all population. This research used quantitative data processed with SPSS version 16.0 with multiple linear regression models. Sources of data came from administered the questionnaires to the respondents. The results showed that the work environment, work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at the camat sunggal office simultaneously. And partially only work motivation had a positive and significant effect on employee performance. The work motivation variable was the most dominant variable affecting employee performance. 42.3% of employee performance could be explained and obtained from the work environment, work discipline and work motivation, while the rest by other factors. Employee performance had a tight relationship to the work environment, work discipline and work motivation.*

**Kata Kunci:** *Work environment, Work discipline, Work motivation, Employee performance*

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
1. Identifikasi Masalah.....	10
2. Batasan Masalah .....	11
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian .....	13
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Teori Kinerja Pegawai .....	14
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
c. Indikator Kinerja .....	15
2. Teori Lingkungan Kerja .....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	18
c. Manfaat Lingkungan Kerja .....	19
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	19
3. Teori Disiplin Kerja .....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	22
c. Bentuk Disiplin Kerja .....	23
d. Jenis Sanksi Disiplin Kerja .....	24
e. Indikator Disiplin Kerja .....	25
4. Teori Motivasi Kerja.....	26
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	26

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	27
c. Tujuan Motivasi Kerja .....	29
d. Langkah-langkah Memotivasi.....	30
e. Indikator Motivasi Kerja.....	30
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Konseptual.....	33
1. Hubungan Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	34
2. Hubungan Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	34
3. Hubungan Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	34
4. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	35
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
1. Lokasi Penelitian .....	37
2. Waktu Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
1. Populasi Penelitian.....	38
2. Sampel Penelitian .....	39
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	39
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	40
1. Variabel Penelitian.....	40
2. Defenisi Operasional Variabel.....	40
F. Skala Pengukuran Variabel .....	42
G. Teknik Pengumpulan Data .....	43
1. Angket ( <i>Questionnaire</i> ).....	44
2. Pengamatan/Observasi.....	44
3. Dokumentasi .....	44
H. Teknik Analisa Data .....	44
1. Uji Kualitas Data .....	44
a. Uji Validitas .....	45
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	45
2. Uji Asumsi Klasik.....	46
a. Uji Normalitas.....	46
b. Uji Multikolinieritas.....	47
c. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
4. Uji Hipotesis .....	49
a. Uji Parsial.....	50
b. Uji Simultan .....	50
I. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	51

<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	53
A. Sejarah dan Profil.....	53
1. Tentang Kantor Camat Sunggal.....	53
a. Sejarah singkat Kantor Camat Sunggal .....	53
b. Visi dan Misi Kantor Camat Sunggal .....	53
c. Struktur Organisasi Kantor Camat Sunggal.....	54
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	56
a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	56
c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	57
d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja.....	58
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	58
a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	59
b. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	63
c. Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	69
d. Kinerja Pegawai ( $Y$ ).....	74
4. Uji Kualitas Data .....	79
a. Uji Validitas .....	80
b. Uji Realibilitas (Kehandalan).....	82
5. Uji Asumsi Klasik.....	84
a. Uji Normalitas.....	84
b. Uji Multikolinearitas .....	87
c. Uji Heteroskedastisitas.....	89
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	91
7. Uji Hipotesis .....	93
8. Uji Determinasi.....	98
B. Pembahasan.....	99
1. Hipotesis $H_1$ .....	99
2. Hipotesis $H_2$ .....	101
3. Hipotesis $H_3$ .....	102
4. Hipotesis $H_4$ .....	103
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	107
<b>LAMPIRAN</b> .....	110

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	6
Tabel 1.3	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja.....	8
Tabel 1.4	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.3	Skala Likert .....	43
Tabel 3.4	Kriteria Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	43
Tabel 3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4.5	Pernyataan X1.1.....	59
Tabel 4.6	Pernyataan X1.2.....	59
Tabel 4.7	Pernyataan X1.3.....	60
Tabel 4.8	Pernyataan X1.4.....	60
Tabel 4.9	Pernyataan X1.5.....	61
Tabel 4.10	Pernyataan X1.6.....	61
Tabel 4.11	Pernyataan X1.7.....	62
Tabel 4.12	Pernyataan X1.8.....	63
Tabel 4.13	Pernyataan X2.1.....	63
Tabel 4.14	Pernyataan X2.2.....	64
Tabel 4.15	Pernyataan X2.3.....	64
Tabel 4.16	Pernyataan X2.4.....	65
Tabel 4.17	Pernyataan X2.5.....	66
Tabel 4.18	Pernyataan X2.6.....	66
Tabel 4.19	Pernyataan X2.7.....	67
Tabel 4.20	Pernyataan X2.8.....	67
Tabel 4.21	Pernyataan X2.9.....	68
Tabel 4.22	Pernyataan X2.10.....	68
Tabel 4.23	Pernyataan X3.1.....	69
Tabel 4.24	Pernyataan X3.2.....	70
Tabel 4.25	Pernyataan X3.3.....	70
Tabel 4.26	Pernyataan X3.4.....	71
Tabel 4.27	Pernyataan X3.5.....	71
Tabel 4.28	Pernyataan X3.6.....	72
Tabel 4.29	Pernyataan X3.7.....	73
Tabel 4.30	Pernyataan X3.8.....	73
Tabel 4.31	Pernyataan X4.1.....	74
Tabel 4.32	Pernyataan X4.2.....	74
Tabel 4.33	Pernyataan X4.3.....	75
Tabel 4.34	Pernyataan X4.4.....	76

Tabel 4.35	Pernyataan X4.5.....	76
Tabel 4.36	Pernyataan X4.6.....	77
Tabel 4.37	Pernyataan X4.7.....	78
Tabel 4.38	Pernyataan X4.8.....	78
Tabel 4.39	Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	80
Tabel 4.40	Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	80
Tabel 4.41	Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	81
Tabel 4.42	Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	82
Tabel 4.43	Uji Realibilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	83
Tabel 4.44	Uji Realibilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	83
Tabel 4.45	Uji Realibilitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	83
Tabel 4.46	Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y).....	84
Tabel 4.47	Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	86
Tabel 4.48	Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.49	Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	90
Tabel 4.50	Uji Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 4.51	Uji-t.....	95
Tabel 4.52	Uji-f.....	97
Tabel 4.53	Uji Determinasi.....	98
Tabel 4.54	Kriteria hubungan pada Uji Determinasi.....	99

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Struktur organisasi Kantor Camat Sunggal.....	55
Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas.....	85
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression.....	85
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	89

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *rabbil'alamin*, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat *Allah SWT*, yang atas rahmat-Nya maka penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal".

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Indah Sari, SS., M.Hum selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang terkasih dan tercinta, Ayahanda Junaidi dan Ibunda Sutemu yang selalu memberi semangat, dukungan materil, serta kasih sayang yang

tak terhingga dengan beriringan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu.

7. Kepada saudara penulis, Adik Ahmad Fauzi Hidayat, yang telah memberikan dorongan dan semangat serta kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh Dosen dan seluruh Pegawai UNPAB terima kasih atas bimbingan, dukungan serta bantuan jasa yang telah diberikan selama penulis menjalani perkuliahan hingga sampai saat ini.
9. Kepada seluruh teman-teman kampus, prodi Manajemen UNPAB yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 7 Oktober 2021  
Penulis

Widya Fikri Paramitha

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah merupakan satu- satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013).

Didalam berorganisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu setiap individu atau anggota kelompok harus berusah untuk mewujudkan tujuan tersebut, apabila anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya maka tujuan organisasi akan sulit tercapai dan terwujud.

Kasmir (2018:182) menjelaskan bahwa Kinerja adalah mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika setiap pegawai mampu memberikan hasil kerja yang baik, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga organisasi agar mampu berjalan dengan baik.

Kasmir (2018:208) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu)

dan penekanan biaya. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia Kurniawati (2021) yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja yang baik tergantung pada pegawainya, dengan demikian tergantung pada masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada kinerja pegawai, bagaimana pegawai menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat, serta tingkat kehadiran, absensi dan keterlambatan yang berkurang. Kondisi yang dapat dilihat dari pegawai kantor camat saat ini adalah pegawai dengan kualitas pekerjaan yang berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan oleh pegawai masih belum maksimal.

Sedarmayanti (2015:9) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada saat melakukan aktivitas kerja tentunya tidak akan terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Dikarenakan keadaan dan suasana terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan suasana kenyamanan dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan terhindar dari gangguan di lingkungan tempat kerja.

Hasibuan (2016:444) mengemukakan disiplin kerja adalah kesadaran dan

kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Kesadaran termasuk salah satu sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan yang berlaku dan sadar akan tugas dan tanggung jawab masing-masing setiap orang, sedangkan kesiediaan merupakan sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis ataupun secara tidak tertulis. Dengan adanya kedisiplinan pegawai dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi atau instansi akan lebih mudah untuk tercapai, karena pegawai telah menjalani segala peraturan ataupun norma dalam instansi.

Kedisiplinan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Di Kantor Camat Sunggal masih terdapat pegawai yang disiplin kerjanya masih rendah, hal ini terlihat dari absensi pegawai yang kehadirannya dan kedatangannya sering terlambat. Instansi belum mendapatkan hasil yang optimal disebabkan karena kinerja pegawainya yang masih rendah dikarenakan disiplin kerja, dan pegawai kurang termotivasi dengan penghargaan yang diberikan instansi.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Adanya motivasi dapat memberikan kekuatan kepada manusia agar melakukan sesuatu yang lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang ingin dicapai. Motivasi yang

terjadi pada setiap individu diharapkan agar setiap individu pegawai ingin bekerja keras atau berantusias dalam mencapai kinerja yang tinggi. Pimpinan harus mengetahui motif atau cara untuk memotivasi setiap pegawai agar termotivasi untuk menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja tentunya untuk dapat memenuhi segala kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) ataupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi ataupun nonmateri serta kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani.

Motivasi yang kurang diarahkan pada para pegawai sehingga kualitas kinerja pegawai rendah dan belum dapat memenuhi ketentuan waktu yang diberikan atas tugas yang diberikan perusahaan. Motivasi yang belum dimaksimalkan terhadap yang diberikan kepada pegawainya sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun. Perusahaan masih memegang motivasi pada sifat yang fleksibel bukan pada proses yang statis sehingga sering terjadi perubahan, baik itu perubahan dari motivasi. Motivasi yang kurang dari dalam diri pegawai menyebabkan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaan masih kurang baik dan pegawai masih belum bisa bekerja-sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Kantor camat sunggal merupakan salah satu kecamatan yang ada di kabupaten deli serdang, provinsi sumatera utara. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa bentuk perizinan yang selalu dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar skck, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahan permohonan cerai, surat keterangan belum menikah,

dan surat keterangan sudah menikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalan mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf.

Setiap pegawai memiliki hasil kinerja yang berbeda-beda. Dimana, terdapat cukup banyak pegawai yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki secara maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi lebih rendah. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai belum mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Setiap hari saya selalu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.	8	40%	12	60%
2	Saya akan sangat puas, apabila menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat dan efisien.	6	30%	14	70%
3	Saya mempunyai prinsip untuk tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja.	4	20%	16	80%
4	Segala biaya anggaran untuk kebutuhan kantor selalu <i>diminimumkan</i> .	10	50%	10	50%

Sumber: oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa setiap hari saya selalu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas. Lalu, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa saya akan sangat puas, apabila menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat dan efisien. Selanjutnya, hanya ada 4 orang pegawai yang setuju bahwa saya mempunyai prinsip untuk tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja. Terakhir, hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa segala biaya

anggaran untuk kebutuhan kantor selalu *diminimumkan*. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai di Kantor Camat Sunggal. Masalah utama pada kinerja pegawai yaitu setiap pegawai tidak selalu menyelesaikan beberapa pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak tuntas.

Dalam mengerjakan tugas tentunya lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan oleh pegawai baik dari segi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa ada beberapa fasilitas yang kurang memadai sehingga tidak mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Terdapat beberapa ruangan yang belum memiliki ventilasi udara dan belum terpenuhinya fasilitas AC diruangan, didalam kantor belum terlalu mengutamakan kebersihan, selain itu masih terjadinya kebisingan dikarenakan lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kondisi Pencahayaan atau Cahaya pada ruang kerja di kantor ini sangat terang sehingga memberikan kelancaran dalam bekerja.	5	25%	15	75%
2	Saya merasa Sirkulasi Udara di tempat kerja sudah sesuai standart, karena setiap bagian ruangan memiliki Ventilasi dan AC di tempat kerja sehingga oksigen tetap terjaga.	3	15%	17	85%
3	Terjadinya Kebisingan di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum.	6	30%	14	70%
4	Didalam kantor selalu mengutamakan kebersihan sehingga terhindar dari Bau tidak sedap.	8	40%	12	60%

Sumber: oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa kondisi pencahayaan atau cahaya pada ruang kerja di kantor ini sangat terang sehingga memberikan kelancaran dalam bekerja. Lalu, hanya 3 orang pegawai yang setuju bahwa saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah sesuai standart, karena setiap bagian ruangan memiliki ventilasi dan AC di tempat kerja sehingga oksigen tetap terjaga. Selanjutnya, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa terjadinya kebisingan di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum. Terakhir, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa didalam kantor selalu mengutamakan kebersihan sehingga terhindar dari bau tidak sedap. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui benar adanya masalah pada lingkungan kerja di Kantor Camat Sunggal. Masalah utama pada lingkungan kerja yaitu kondisi pencahayaan atau cahaya pada ruang kerja di kantor sangat tidak terang sehingga menghambat kelancaran dalam bekerja.

Disiplin kerja pegawai Kantor Camat Sunggal tidak cukup baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih cukup banyak pegawai diberikan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai. Selain itu, pimpinan kantor tidak selalu memberikan contoh yang baik kepada seluruh pegawai, dan masih ada beberapa pegawai yang mempunyai prinsip balas jasa padahal ini merupakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian, pimpinan kantor belum bersikap adil kepada seluruh pegawai dan pimpinan tidak selalu mengawasi setiap pegawai dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan kedisiplinan pegawai dinilai kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada

disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.	6	30%	14	70%
2	Pimpinan di kantor dapat dijadikan teladan dan panutan bagi seluruh pegawai.	8	40%	12	60%
3	Setiap Balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan setiap pegawai.	9	45%	11	55%
4	Pimpinan kantor selalu bersikap adil kepada seluruh pegawai.	5	25%	15	75%
5	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan oleh setiap pegawai.	7	35%	13	65%

Sumber: oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Lalu, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa pimpinan di kantor selalu memberikan contoh yang baik bagi seluruh pegawai. Selanjutnya, hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa setiap balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan setiap pegawai. Lalu, hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa pimpinan kantor selalu bersikap adil kepada seluruh pegawai. Terakhir, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan oleh setiap pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja di Kantor Camat Sunggal. Masalah utama pada disiplin kerja yaitu Pimpinan kantor belum dapat dijadikan teladan dan panutan bagi seluruh pegawai sehingga membuat para pegawai tidak menaati segala peraturan yang berlaku di kantor.

Motivasi kerja pegawai Kantor Camat Sunggal seharusnya tinggi, mengingat terdapat tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju dan pengakuan atas

kinerja. Namun hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai masih belum dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai selesai. Ilmu dan pengalaman pegawai yang didapatkan saat sekolah/kuliah tidak sejalan pada saat melaksanakan tugas. Pegawai tidak merasa termotivasi saat bekerja karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai tidak selalu mendapatkan pujian atas hasil kerja yang baik sehingga pegawai tidak termotivasi dalam bekerja. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Setiap pegawai memiliki tanggung jawab mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	4	20%	16	80%
2	Ilmu dan pengalaman yang saya dapatkan saat sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas.	2	10%	18	90%
3	Saya merasa termotivasi saat bekerja karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.	7	35%	13	65%
4	Saya selalu mendapatkan pujian atas hasil kerja saya yang baik.	5	25%	15	75%

*Sumber: oleh penulis (2021)*

Berdasarkan tabel 1.4 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa setiap pegawai memiliki tanggung jawab mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. Lalu, hanya 2 orang pegawai yang setuju bahwa ilmu dan pengalaman yang saya dapatkan saat sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa saya merasa termotivasi saat bekerja karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Terakhir, hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa saya

selalu mendapatkan pujian atas hasil kerja saya yang baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada motivasi kerja di Kantor Camat Sunggal. Masalah utama pada motivasi kerja yaitu Pegawai merasa tidak termotivasi saat bekerja karena tidak banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal. Adapun hasil penelitian tersebut akan disusun dalam bentuk skripsi yang berjudul: *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal"*.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Setiap pegawai tidak selalu menyelesaikan beberapa pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak tuntas.
- b. Kondisi pencahayaan atau cahaya pada ruang kerja di kantor sangat tidak terang sehingga menghambat kelancaran dalam bekerja.
- c. Pimpinan kantor belum dapat dijadikan teladan dan panutan bagi seluruh pegawai sehingga membuat para pegawai tidak menaati segala peraturan yang berlaku di kantor.

- d. Pegawai merasa tidak termotivasi saat bekerja karena tidak banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian maka penelitian ini hanya dibatasi oleh Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal?
- d. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal.

- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal.
- c. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal.
- d. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Untuk lebih menambah pengetahuan mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menjaga lingkungan kerja dan menerapkan disiplin kerja, serta memberikan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

- b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dan memperhatikan lebih jelas lagi mengenai masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

## E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)”. Dan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sunggal”

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
2. **Jumlah sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 97 pegawai sebagai responden sedangkan jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Sunggal yang berjumlah 50 pegawai.
3. **Objek penelitian:** Objek penelitian terdahulu dilakukan pada Perum Bulog Divisi Regional Jakarta sedangkan objek penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sunggal.
4. **Metode penelitian:** Sama-sama menggunakan model analisis regresi linear berganda.
5. Waktu penelitian, Jumlah sampel (n), objek penelitian, dan metode penelitian menjadikan keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Teori Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2011:9) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo (2016:4) mengemukakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kasmir (2018: 182) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

###### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Sutrisno (2012:152) menggambarkan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran

prestasi kerja atau kinerja di arahkan pada 6 (enam) aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu:

- a. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan
- c. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul
- d. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
- e. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi.

**c. Indikator Kinerja**

Kasmir (2018 : 208 ) menyarakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan 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)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kualitas yang yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari 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 kinerja kurang baik, demikian sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

## 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 anggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

## **2. Teori Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2015:9).

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015:38). Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Nitisemito dalam Irawan (2017:27) menjelaskan bahwa hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Warna untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat - alat yang tepat.
2. Kebersihan Lingkungan Kerja Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.
3. Penerangan Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malamhari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.
4. Pertukaran Udara Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.
5. Jaminan Terhadap Keamanan. Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising. Tata Ruang Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (2011:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktibilitas kerja karyawan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2015:28) mengelompokkan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan agar mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan

penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat, karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

## 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Faktor yang mempengaruhi kelangsungan hidup dan proses metabolisme tubuh adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. Apabila udara disekitar lingkungan kerja kadar oksigennya berkurang, atau telah bercampur dengan bau – bauan dan gas tertentu akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Oksigen dapat dipenuhi dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja. Karena tanaman merupakan sumber penghasil oksigen.

## 3. Kebisingan di Tempat Kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara – suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan beberapa penelitian menyebutkan bahwa kebisingan serius dapat menyebabkan kerusakan pada telinga.

## 4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau - bauan yang tidak sedap. Karena bau - bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu

konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau – bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition adalah salah satu cara untuk mengatasi bau – bauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja.

### **3. Teori Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:444). Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011:444). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

## **b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

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

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

### 5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
  - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **c. Bentuk Disiplin Kerja**

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Mangkunegara (2016:129) mengklasifikasikan bentuk disiplin kerja sebagai berikut:

### 1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

### 2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### 3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

## **d. Jenis Sanksi Disiplin Kerja**

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi (Rivai, 2011:831) yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016:104) menguraikan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

## 8. Teori Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2017:87). Daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2016:138).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2016:81).

Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi merupakan daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang “*subjective*” atau faktor-faktor instrinsik dan yang kedua adalah faktor “*objective*” atau faktor *ektrinsik*.

Luthans (2015:157) menyatakan bahwa faktor - faktor yang bersifat internal (motivasi instrinsik), antara lain:

### 1. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Setiap orang ingin diikuti sertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

### 2. Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

### 3. Pengakuan orang lain (*Recognition*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

### 4. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

5. Kemungkinan pengembangan (*The possibility of growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan- pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

6. Kemajuan (*Advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembang potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk lebih baik. Sedangkan yang berhubungan dengan faktor eksternal (*motivasi ekstrinsik*) antara lain:

1. Gaji

Tidak ada suatu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakandengan benar akan memotivasi pegawai.

2. Keamanan dan keselamatan kerja.

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.

3. Kondisi kinerja

Dengan kondisi kinerja yang nyaman, aman dan tenang serta disukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif

dalam bekerja sehari-hari.

#### 4. Hubungan kinerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kinerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

#### 5. Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijakan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

#### 6. Status

Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain status pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang di berikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Winardi (2011:84) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

1. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
2. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya

dengan baik.

3. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

#### **d. Langkah-langkah Memotivasi**

Sunyoto (2012:198) mengemukakan dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan diantaranya adalah:

1. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

#### **e. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memperkuat teori utama yang digunakan pada penelitian ini yang juga memperkuat hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1.	Mawar Sari, Fatkhatul (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Motivasi dan Disiplin	Kinerja Pegawai	Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang.
2.	Rusmawita (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerjaberpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara.
3.	Shalahuddin (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil Kabupaten Paser	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Variabel lingkungan kerja dan Disiplin Kerjaberpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan sipil Kabupaten Paser.
4.	Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
		Jakarta.			
5.	Joyce Sagita Novyanti (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.
6.	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
7.	Sutrischa stini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul.	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, dan Muhammad Faisal Riza (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor	Motivasi (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan)	Kinerja Karyawan	Hasil analisis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan

No	Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
		Perwakilan Surabaya)			Pertumbuhan Berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
9.	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja
10.	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian melalui uji t dan uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

*Sumber:* Mawar Sari, Fatkhatul (2018), Rusmawita(2018), Shalahuddin(2017), Budianto (2015), Joyce Sagita Novyanti (2015). Rivky Pomalingo, Silvya L Mandey, dan Yantje Uhing (2015), Sutrischa stini (2015), Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, dan Muhammad Faisal Riza (2014), Diana Khairani Sofyan (2013), Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012).

### C. Kerangka Konseptual

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, penulis hanya akan meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Sugiono (2014:60) menyatakan bahwa “kerangka

konseptual menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti, jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen”.

### **1. Hubungan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Mangkunegara (2011:163) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

### **2. Hubungan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

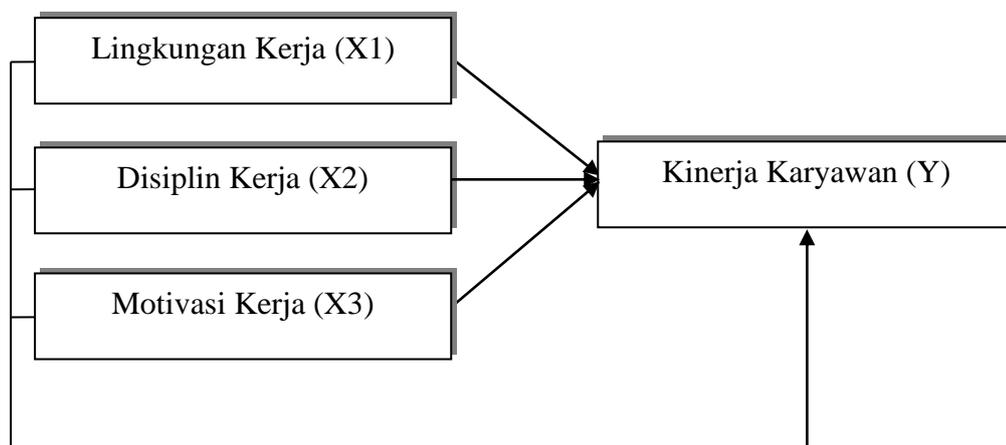
Diprediksikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:444).

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kasmir (2018: 189) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. Diprediksikan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2016:81).

#### 4. Hubungan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Setiap karyawan, baik karyawan perusahaan, karyawan sosial maupun karyawan pemerintah didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari dicari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal yang berpengaruh terhadap kinerja adalah salah satunya sebagai berikut yaitu faktor motivasi kerja dan faktor disiplin kerja (Kasmir, 2018:189).



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: oleh penulis (2021)*

#### D. Hipotesis

Manulang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

- H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal.
- H<sub>2</sub> : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal.
- H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sunggal.
- H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sunggal.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan. Agar penelitian ini berjalan baik, penulis akan membuat penelitian yang bersifat kuantitatif.

Manullang dan Pakpahan (2014:108) menjelaskan bahwa analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka- angka atau numerik tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik- statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik, maupun statistik non-parametrik. Umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian *survey*, penelitian eksperimen penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (Lingkungan, Motivasi dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Manullang dan Pakpahan (2014:136) mengemukakan bahwa tempat penelitian adalah bagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, di mana, penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih lokasi tersebut. Manullang dan Pakpahan (2014:136) menjelaskan bahwa waktu

penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian yang pada hakikatnya berisi “proses penelitian” sejak prariset/menemukan masalah sampai kepada analisis data/penarikan kesimpulan. Lokasi penelitian ini di Kantor Camat Sunggal, yang beralamat Jl. Perintis Kemerdekaan No. 29 Sunggal.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Februari sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober	
		2021				2021				2021				2021				2021				2021					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengajuan Judul	■																									
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																						
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■														
4	Seminar/Acc Proposal												■														
5	Pengolahan Data													■	■	■	■										
6	Penyusunan Skripsi																	■									
7	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																										■

Sumber: oleh penulis (2021)

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2014:67) mengungkapkan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, berjumlah sebanyak 50 orang.

## **2. Sampel Penelitian**

Manullang dan Pakpahan (2014:67) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yang merupakan jumlah pegawai Kantor Camat Sunggal.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kelebihan dari Teknik sampling jenuh adalah mudah, praktis, murah dan tidak memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Sementara kelemahan dari Teknik sampel jenuh adalah tidak cocok untuk populasi dengan anggotanya yang besar sehingga hanya cocok untuk kelompok populasi kecil. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh populasi pegawai Kantor Camat Sunggal yang berjumlah 50 orang.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kualitatif. Pakpahan (2014:82) menjelaskan bahwa data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi (pengelompokkan), yang sifatnya menunjukkan kualitas dan bukan angka atau nilai kuantitatif tertentu.

Manullang dan Pakpahan (2014:82) mengkategorikan sumber data menjadi dua jenis yaitu:

#### 1. Data Primer

Manullang dan Pakpahan (2014:82) menyatakan bahwa data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.

#### 2. Data Sekunder

Manullang dan Pakpahan (2014:82) menjelaskan bahwa data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal perusahaan. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Sumber data internalnya adalah pegawai pada Kantor Camat Sunggal.

### **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

#### **2. Definisi Operasional**

Adapun variabelnya yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai sebagai (Y). Adapun

operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2015:9)	1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 3. Kebisingan di Tempat Kerja 4. Bau tidak sedap di Tempat Kerja (Sedarmayanti, 2015:28)	1. Cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan agar mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. 2. Ketersediaannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. 3. Adanya kebisingan dalam waktu yang cukup lama dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. 4. Bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja adalah Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” (Hasibuan, 2016:444)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Kepemimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (Hasibuan, 2016:104)	1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. 2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan. 3. Balas Jasa Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan. 4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan. 5. Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan.	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
Motivasi Kerja(X3)	Motivasi Kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi 20 merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu (Fadillah, et al, 2013:5)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu (Fadillah, et al, 2013:5)	1. memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. 2. melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 3. keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 4. keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.	<i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2018: 182)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan Biaya (Kasmir, 2018:208)	1. Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2. Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah urut, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. 3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4. Biaya yang sudah dianggarkan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran.	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah penulis 2021

## F. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, skala *likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator- indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011:59). Jawaban pada setiap gradasi ada 2 yaitu sangat positif sampai sangat negatif. Dan tahap ini masing-masing responden dalam kuesioner

diberikan kode sekaligus skor guna mengetahui dan menentukan frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur berdasarkan angka.

**Tabel 3.3 Skala Likert**

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2012:93)*

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Rata-rata Jawaban Responden**

No	Rata-rata	Kriteria
1	1,00 - 1,80	Tidak Baik
2	1,81 - 2,40	Kurang Baik
3	2,61 - 3,40	Cukup Baik
4	3,41 - 4,20	Baik
5	4,21 - 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016:216)*

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah apa dan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam penelitian teknik pengumpulan data harus cermat. (Manullang dan Pakpahan ,2014:138). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Angket (*Questionnaire*)

Penulis menggunakan Angket tertutup, yang dimana jawaban pada setiap pertanyaan/ Pernyataan sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan. Angket/kuesioner adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila responden penelitian cukup banyak dan suatu daftar yang dimana terdapat pertanyaan/ pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. (Manullang dan Pakpahan, 2014:87).

### 2. Pengamatan/observasi

Penulis melakukan observasi sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. (Manullang dan Pakpahan, 2014:87). Hal ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun kajian penelitian.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Data tersebut dapat berupa buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi adalah menyelidiki rekaman rekaman data yang telah berlalu (*past*). (Manullang dan Pakpahan, 2014:87).

## **H. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum melakukan analisis data dan evaluasi, terlebih dahulu data tersebut

diuji dengan:

**a. Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat kehandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid, apabila menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengatur apa yang seharusnya diukur. Dan, Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:90). Jika data yang diperoleh semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dan skor yang didapat valid atau sah. Uji validitas dilakukan terhadap kuesioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuesioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:92) menjelaskan bahwa reabilitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Butir kusioner dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner

adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Manullang dan Pakpahan (2014:182).

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Manullang dan Pakpahan, 2014:182).

#### a. Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang atau jika garis membentuk lonceng dan ditengah. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

b. Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P- Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
2. Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Rusiadi, 2015:154). Dalam model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance*  $> 0,01$  atau jika nilai *variance inflation factor (VIF)*  $< 10$ . Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan yang lain, (Manullang dan Pakpahan, 2014:184). Jika *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service*

*Solution* (SPSS) (Manullang dan Pakpahan, 2014:178).

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta Variabel Terikat

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Lingkungan Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Disiplin Kerja

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

$X_1$  = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

$X_3$  = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

$\varepsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada didalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau ilmiah) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (lingkungan kerja, Motivasi kerja dan disiplin kerja) dan variabel *intervening* (kinerja pegawai) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), (Manullang dan Pakpahan, 2014:146). Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat.

Kemudian, Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

$H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

### b. Uji Simultan (Uji-F)

Sebelum dilakukan interpretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk *statistic* inferensial khususnya parametrik, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (di uji linearitasnya), data harus normal (di uji normalitasnya). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas. Uji-F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:144). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kemudian, Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\%$  (0,05)

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\%$  (0,05)

### I. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

**Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah dan Profil**

##### **1. Tentang Kantor Camat Sunggal**

###### **a. Sejarah Singkat Kantor Camat Sunggal**

Sebelum proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia Tahun 1945, Kecamatan Sunggal merupakan Daerah Keadudukan yang bernama Keadudukan Serbanyaman yang dikepalai oleh seorang Datuk yang tunduk kepada kesultanan Deli. Sejak berdiri Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kekuasaan Datuk Serbanyaman berubah menjadi asisten Wedana yang tunduk kepada Wedana Deli Hilir yang berkedudukan di Labuhan Deli. Sebelum perluasan Kota Madya Medan tahun 1972, Kecamatan Sunggal terdiri dari 30 Desa dengan luas kurang lebih 171 Km<sup>2</sup> dan selanjutnya berubah menjadi 19 Desa dengan luas kurang lebih 92,52 Km<sup>2</sup>. Pada tahun 1986, wilayah Kecamatan Sunggal terkena perluasan Kota Madya Binjai dan hingga saat ini Kecamatan Sunggal terdiri dari 17 (tujuh belas) Desa, 162 Dusun, 284 RW, dan 584 RT.

###### **b. Visi dan Misi Kantor Camat Sunggal**

###### **1. Visi**

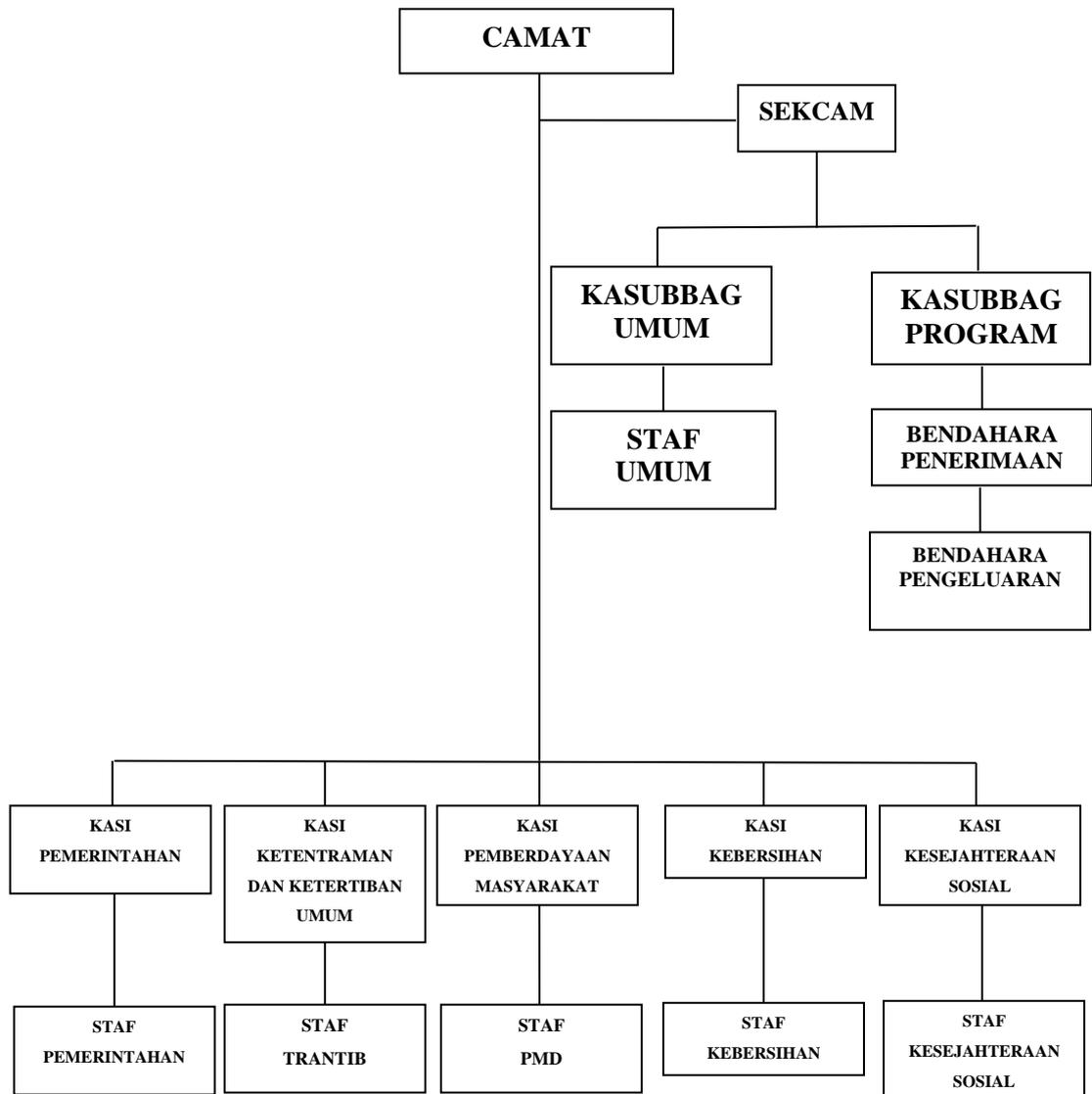
“Deli Serdang Yang Maju dan Sejahtera Dengan Masyarakatnya Yang Religius dan Rukun Dalam Kebhinekaan”

## **2. Misi**

- a. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing Yang Mampu Memanfaatkan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi.
- b. Meningkatkan Kesejahteraan dan Kemandirian Dalam Memantapkan Struktur Ekonomi yang Kokoh Berlandaskan Keunggulan Kompetitif.
- c. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Sebagai Pendukung Pertumbuhan Ekonomi yang Berorientasi Kepada Kebijakan Tata Ruang Serta Berwawasan Lingkungan.
- d. Meningkatkan Tatanan Kehidupan Masyarakat yang Religius, Berbudaya Dan Berakhlakul Karimah, Berlandaskan Keimanan Kepada Tuhan Yang Maha Esa Serta dapat memelihara Kerukunan, Ketenteraman Dan Ketertiban.
- e. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Untuk Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik dan Bersih (Good & Clean Governance) Berwibawa dan Bertanggung Jawab.

### **c. Struktur Organisasi Kantor Camat Sunggal**

Struktur organisasi di Kantor Camat Sunggal, mulai dari jajaran yang tertinggi sampai jajaran terendah dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Sunggal  
 Sumber: Kantor Camat Sunggal

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diperoleh berikut, dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh 50 responden. Karakteristik responden yang akan diuraikan mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja yang dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, dan tabel 4.4.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	LAKI LAKI	24	48.0	48.0	48.0
	PEREMPUAN	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwasannya dari 50 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 responden (48,0%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden (52,0%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di kantor camat Sunggal lebih banyak pegawai perempuan dibandingkan pegawai laki-laki.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	18 - 35 TAHUN	21	42.0	42.0	42.0
	36 - 53 TAHUN	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwasannya dari 50 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 36-53 tahun yaitu sebanyak 29 responden (58.0%), sedangkan yang berusia 18-35 tahun sebanyak 21 responden (42,0%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia 36-53 tahun menjadi pegawai yang paling dominan sebesar 58,0%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SLTA	31	62.0	62.0	62.0
	DIPLOMA	1	2.0	2.0	64.0
	SARJANA	17	34.0	34.0	98.0
	MAGISTER	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwasannya dari 50 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 31 responden (62.0%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 17 responden (34,0%) dan terakhir responden berpendidikan terakhir Diploma dan Magister berjumlah sama

sebanyak 1 responden (2,0%). Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir SLTA menjadi pegawai yang paling dominan sebesar 62,0%.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa Kerja			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	0 - 5 TAHUN	22	44.0	44.0	44.0
	6 - 10 TAHUN	21	42.0	42.0	86.0
	11 - 15 TAHUN	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwasannya dari 50 responden yang tertinggi adalah responden yang telah memiliki masa kerja selama 0-5 tahun yaitu sebanyak 22 responden (44.0%), diikuti responden yang telah memiliki masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 21 responden (42,0%), dan yang terakhir responden yang telah memiliki masa kerja selama 11-15 tahun sebanyak 7 responden (14,0%). Pada penelitian ini pegawai yang telah memiliki masa kerja selama 0-5 tahun menjadi pegawai yang paling dominan sebesar 44,0%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh

responden yang berjumlah 50 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 4.5 Kondisi Pencahayaan atau Cahaya pada ruang kerja di kantor ini sangat terang sehingga memberikan kelancaran dalam bekerja.**

**Pernyataan X1.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SETUJU	16	32.0	32.0	32.0
	SANGAT SETUJU	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (68,0%) dan setuju sebanyak 16 orang (32,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (68,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa kondisi pencahayaan atau cahaya pada ruang kerja di kantor ini sangat terang sehingga memberikan kelancaran dalam bekerja.

**Tabel 4.6 Saya merasa Penerangan atau Cahaya didalam kantor sudah tersedia pada setiap sisi ruangan.**

**Pernyataan X1.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SETUJU	17	34.0	34.0	34.0
	SANGAT SETUJU	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (66,0%) dan setuju sebanyak 17 orang (34,0%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (66,0%). Jadi dapat

disimpulkan, responden sangat setuju bahwa saya merasa penerangan atau cahaya didalam kantor sudah tersedia pada setiap sisi ruangan.

**Tabel 4.7 Saya merasa Sirkulasi Udara di tempat kerja sudah sesuai standart, karena setiap bagian ruangan memiliki Ventilasi dan AC di tempat kerja sehingga oksigen tetap terjaga.**

**Pernyataan X1.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SETUJU	24	48.0	48.0	48.0
	SANGAT SETUJU	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%) dan setuju sebanyak 24 orang (48,0%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (48,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah sesuai standart, karena setiap bagian ruangan memiliki ventilasi dan AC di tempat kerja sehingga oksigen tetap terjaga.

**Tabel 4.8 Saya merasa di setiap bagian ruangan memiliki jendela sebagai Sirkulasi udara di pagi hari.**

**Pernyataan X1.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SETUJU	21	42.0	42.0	42.0
	SANGAT SETUJU	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (58,0%) dan setuju sebanyak 21 orang (42,0%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (58,0%). Jadi dapat

disimpulkan, responden sangat setuju bahwa saya merasa di setiap bagian ruangan memiliki jendela sebagai sirkulasi udara di pagi hari.

**Tabel 4.9 Terjadinya Kebisingan di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum.**

**Pernyataan X1.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	SETUJU	29	58.0	58.0	62.0
	SANGAT SETUJU	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38.0%), setuju sebanyak 29 orang (58,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa terjadinya kebisingan di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum.

**Tabel 4.10 Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya.**

**Pernyataan X1.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	4	8.0	8.0	10.0
	SETUJU	25	50.0	50.0	60.0
	SANGAT SETUJU	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%), setuju sebanyak 25

orang (50,0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya.

**Tabel 4.11** Didalam kantor selalu mengutamakan kebersihan sehingga terhindar dari Bau tidak sedap.  
**Pernyataan X1.7**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	31	62.0	62.0	64.0
	SANGAT SETUJU	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%), setuju sebanyak 31 orang (62,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (62,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa di dalam kantor selalu mengutamakan kebersihan sehingga terhindar dari bau tidak sedap.

**Tabel 4.12 Bekas sampah organik ataupun non organik selalu dibuang pada tempatnya dan setiap hari petugas sampah bertugas mengambil sampah tersebut agar jauh dari Bau yang tidak sedap.**

**Pernyataan X1.8**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	3	6.0	6.0	8.0
	SETUJU	25	50.0	50.0	58.0
	SANGAT SETUJU	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%), setuju sebanyak 25 orang (50,0%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa Bekas sampah organik ataupun non organik selalu dibuang pada tempatnya dan setiap hari petugas sampah bertugas mengambil sampah tersebut agar jauh dari Bau yang tidak sedap.

**b. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.13 Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.**

**Pernyataan X2.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	SETUJU	16	32.0	32.0	36.0
	SANGAT SETUJU	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (64,0%), setuju sebanyak 16

orang (32,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (64,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

**Tabel 4.14 Saya Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.**

**Pernyataan X2.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	26	52.0	52.0	54.0
	SANGAT SETUJU	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (46,0%), setuju sebanyak 26 orang (52,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa Saya Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

**Tabel 4.15 Pimpinan di kantor selalu memberikan contoh yang baik bagi seluruh pegawai.**

**Pernyataan X2.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	4	8.0	8.0	8.0
	SETUJU	18	36.0	36.0	44.0
	SANGAT SETUJU	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (56,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%) dan sebanyak 4 orang (8,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (56,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa Pimpinan di kantor selalu memberikan contoh yang baik bagi seluruh pegawai.

**Tabel 4.16 Pimpinan di kantor dapat dijadikan teladan dan panutan bagi seluruh pegawai.**

**Pernyataan X2.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	4	8.0	8.0	8.0
	SETUJU	18	36.0	36.0	44.0
	SANGAT SETUJU	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (56,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%) dan sebanyak 4 orang (8,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (56,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa Pimpinan di kantor dapat dijadikan teladan dan panutan bagi seluruh pegawai.

**Tabel 4.17 Setiap Balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan setiap pegawai.**

**Pernyataan X2.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	KURANG SETUJU	16	32.0	32.0	38.0
	SETUJU	16	32.0	32.0	70.0
	SANGAT SETUJU	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 16 orang (32,0) dan kurang setuju sebanyak 16 orang (32,0%) dan sebanyak 3 orang (6,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju dan setuju sebanyak 16 orang (32,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden kurang setuju dan setuju bahwa Setiap Balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan setiap pegawai.

**Tabel 4.18 Kesesuaian balas jasa dikantor, tidak berdasarkan lama bekerja.**

**Pernyataan X2.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	4	8.0	8.0	8.0
	KURANG SETUJU	13	26.0	26.0	34.0
	SETUJU	19	38.0	38.0	72.0
	SANGAT SETUJU	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0) dan kurang setuju sebanyak 13 orang (26,0%) dan sebanyak 4

orang (8,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa Kesesuaian balas jasa dikantor, tidak berdasarkan lama bekerja.

**Tabel 4.19 Pimpinan kantor selalu bersikap adil kepada seluruh pegawai.**  
**Pernyataan X2.7**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	SETUJU	25	50.0	50.0	56.0
	SANGAT SETUJU	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%), setuju sebanyak 25 orang (50,0) dan sebanyak 3 orang (6,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa Pimpinan kantor selalu bersikap adil kepada seluruh pegawai.

**Tabel 4.20 Keadilan pimpinan diterapkan dengan baik pada instansi.**  
**Pernyataan X2.8**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	5	10.0	10.0	10.0
	SETUJU	22	44.0	44.0	54.0
	SANGAT SETUJU	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (46,0%), setuju sebanyak 22 orang (44,0) dan sebanyak 5 orang (10,0%) yang menyatakan kurang setuju.

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (46,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa keadilan pimpinan diterapkan dengan baik pada instansi.

**Tabel 4.21 Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan oleh setiap pegawai.**

**Pernyataan X2.9**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	3	6.0	6.0	8.0
	SETUJU	27	54.0	54.0	62.0
	SANGAT SETUJU	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 27 orang (54,0), kurang setuju sebanyak 3 orang (6,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan oleh setiap pegawai.

**Tabel 4.22 Pimpinan yang selalu menerapkan pengawasan tentunya akan berdampak terhadap kedisiplinan para pegawai.**

**Pernyataan X2.10**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	SETUJU	29	58.0	58.0	62.0
	SANGAT SETUJU	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 29 orang (58,0) dan sebanyak 2 orang (4,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (58,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa Pimpinan yang selalu menerapkan pengawasan tentunya akan berdampak terhadap kedisiplinan para pegawai.

### c. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

**Tabel 4.23 Setiap pegawai memiliki tanggung jawab mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.**

#### Pernyataan X3.1

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SETUJU	21	42.0	42.0	42.0
	SANGAT SETUJU	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (58,0%) dan sebanyak 21 orang (42,0%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (58,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa setiap pegawai memiliki tanggung jawab mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.

**Tabel 4.24 Setiap pegawai harus bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada tamu atau para pengunjung yang datang.**

**Pernyataan X3.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SETUJU	21	42.0	42.0	42.0
	SANGAT SETUJU	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (58,0%) dan sebanyak 21 orang (42,0%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (58,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa setiap pegawai harus bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada tamu atau para pengunjung yang datang.

**Tabel 4.25 Ilmu dan pengalaman yang saya dapatkan saat sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas.**

**Pernyataan X3.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	7	14.0	14.0	16.0
	SETUJU	19	38.0	38.0	54.0
	SANGAT SETUJU	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (46,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling

banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (46,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa Ilmu dan pengalaman yang saya dapatkan saat sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 4.26 Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.**

**Pernyataan X3.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	24	48.0	48.0	50.0
	SANGAT SETUJU	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%), setuju sebanyak 24 orang (48,0%), dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.

**Tabel 4.27 Saya merasa nyaman saat bekerja karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.**

**Pernyataan X3.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	27	54.0	54.0	56.0
	SANGAT SETUJU	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%), setuju sebanyak 27 orang (54,0%), dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa saya merasa nyaman saat bekerja karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

**Tabel 4.28 Setiap pegawai dengan prestasi yang sangat baik memperoleh peluang untuk naik pangkat/jabatan yang lebih tinggi.**

**Pernyataan X3.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	24	48.0	48.0	50.0
	SANGAT SETUJU	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%), setuju sebanyak 24 orang (48,0%), dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa setiap pegawai dengan prestasi yang sangat baik memperoleh peluang untuk naik pangkat/jabatan yang lebih tinggi.

**Tabel 4.29** Saya selalu mendapatkan pujian atas hasil kerja saya yang baik.  
**Pernyataan X3.7**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	4	8.0	8.0	8.0
	SETUJU	22	44.0	44.0	52.0
	SANGAT SETUJU	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (48,0%), setuju sebanyak 22 orang (44,0%), dan sebanyak 4 orang (8,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (48,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa saya selalu mendapatkan pujian atas hasil kerja saya yang baik.

**Tabel 4.30** Saya selalu mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan pegawai lainnya.  
**Pernyataan X3.8**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	SETUJU	22	44.0	44.0	50.0
	SANGAT SETUJU	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%), setuju sebanyak 22 orang (44,0%), dan sebanyak 3 orang (6,0%) yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan,

responden sangat setuju bahwa saya selalu mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan pegawai lainnya.

#### d. Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.31 Setiap hari saya selalu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.**

**Pernyataan Y.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SETUJU	24	48.0	48.0	48.0
	SANGAT SETUJU	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%) dan sebanyak 24 orang (48,0%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa Setiap hari saya selalu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.

**Tabel 4.32 Saya selalu berusaha mengerjakan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh.**

**Pernyataan Y.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SETUJU	24	48.0	48.0	48.0
	SANGAT SETUJU	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%) dan sebanyak 24 orang (48,0%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa saya selalu berusaha mengerjakan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

**Tabel 4.33 Saya akan sangat puas, apabila menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat dan efisien.**

**Pernyataan Y.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	SETUJU	30	60.0	60.0	62.0
	SANGAT SETUJU	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 30 orang (60,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa saya akan sangat puas, apabila menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat dan efisien.

**Tabel 4.34 Seluruh pegawai kantor menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.**

**Pernyataan Y.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	1	2.0	2.0	4.0
	SETUJU	30	60.0	60.0	64.0
	SANGAT SETUJU	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%), setuju sebanyak 30 orang (60,0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa seluruh pegawai kantor menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

**Tabel 4.35 Saya mempunyai prinsip untuk tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja.**

**Pernyataan Y.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	SETUJU	25	50.0	50.0	54.0
	SANGAT SETUJU	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (46,0%), setuju sebanyak 25 orang (50,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) yang menyatakan kurang

setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa saya mempunyai prinsip untuk tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja.

**Tabel 4.36** Saya merasa bahwa kecepatan waktu dalam bekerja sangat penting dan menjadi suatu keharusan dalam bekerja.

**Pernyataan Y.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	KURANG SETUJU	16	32.0	32.0	36.0
	SETUJU	14	28.0	28.0	64.0
	SANGAT SETUJU	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (32,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden sangat setuju bahwa saya merasa bahwa kecepatan waktu dalam bekerja sangat penting dan menjadi suatu keharusan dalam bekerja.

**Tabel 4.37 Segala biaya anggaran untuk kebutuhan kantor selalu diminimumkan.**

**Pernyataan Y.7**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	KURANG SETUJU	15	30.0	30.0	32.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	72.0
	SANGAT SETUJU	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%), setuju sebanyak 20 orang (40,0%), kurang setuju sebanyak 15 orang (30,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa saya merasa bahwa segala biaya anggaran untuk kebutuhan kantor selalu *diminimumkan*.

**Tabel 4.38 Setiap pegawai yang akan melaksanakan kegiatan diluar kota, tentunya akan diberikan anggaran biaya seminim mungkin.**

**Pernyataan Y.8**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	KURANG SETUJU	7	14.0	14.0	14.0
	SETUJU	27	54.0	54.0	68.0
	SANGAT SETUJU	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwasannya yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 27 orang (54,0%) dan sebanyak 7 orang (14,0%) yang menyatakan kurang

setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54,0%). Jadi dapat disimpulkan, responden setuju bahwa setiap pegawai yang akan melaksanakan kegiatan diluar kota, tentunya akan diberikan anggaran biaya seminim mungkin.

#### 4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, maka terlebih dahulu data tersebut dilakukan uji kualitas data untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan dari kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini maka dapat diketahui apakah kualitas data yang diperoleh layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan kehandalan atau tidak layak.

##### a. Uji Validitas

Tahap pertama yang dilakukan adalah pengujian kualitas data atau uji validitas. uji validitas diperlukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r_{kritis}$  sebesar 0,30. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid atau sah.
2. Bila  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid atau tidak sah.

Jadi apabila korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total atau  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.  $r_{hitung}$

dari hasil pengujian menggunakan SPSS dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *item-Total Statistics*. Hasil pengujian untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 4.39 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{\text{kritis}}$	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X1.1	8.692	0,509	0,30	0,862	Valid
X1.2	8.547	0,555	0,30	0,858	Valid
X1.3	8.286	0,615	0,30	0,851	Valid
X1.4	8.082	0,705	0,30	0,843	Valid
X1.5	7.996	0,642	0,30	0,848	Valid
X1.6	7.517	0,604	0,30	0,856	Valid
X1.7	7.873	0,750	0,30	0,837	Valid
X1.8	7.469	0,640	0,30	0,850	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) tabel 4.39 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

**Tabel 4.40 Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{\text{kritis}}$	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X2.1	22.539	0,513	0,30	0,901	Valid
X2.2	22.898	0,549	0,30	0,898	Valid
X2.3	21.682	0,726	0,30	0,888	Valid
X2.4	21.968	0,674	0,30	0,891	Valid
X2.5	19.974	0,681	0,30	0,893	Valid
X2.6	20.423	0,620	0,30	0,898	Valid
X2.7	22.194	0,689	0,30	0,891	Valid

	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{\text{kritis}}$	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X2.8	21.249	0,782	0,30	0,885	Valid
X2.9	21.625	0,704	0,30	0,889	Valid
X2.10	22.181	0,758	0,30	0,888	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

**Tabel 4.41 Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{\text{kritis}}$	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X3.1	12.157	0,830	0,30	0,924	Valid
X3.2	12.279	0,791	0,30	0,927	Valid
X3.3	10.812	0,750	0,30	0,934	Valid
X3.4	11.824	0,848	0,30	0,922	Valid
X3.5	12.104	0,774	0,30	0,927	Valid
X3.6	12.518	0,644	0,30	0,936	Valid
X3.7	11.298	0,834	0,30	0,922	Valid
X3.8	11.522	0,818	0,30	0,924	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

**Tabel 4.42 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**  
*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$r_{\text{kritis}}$	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Y.1	12.157	0,830	0,30	0,924	Valid
Y.2	12.279	0,791	0,30	0,927	Valid
Y.3	10.812	0,750	0,30	0,934	Valid
Y.4	11.824	0,848	0,30	0,922	Valid
Y.5	12.104	0,774	0,30	0,927	Valid
Y.6	12.518	0,644	0,30	0,936	Valid
Y.7	11.298	0,834	0,30	0,922	Valid
Y.8	11.522	0,818	0,30	0,924	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Hasil pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

#### **b. Uji Realibilitas (Kehandalan)**

Selanjutnya tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji realibilitas. Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Realibilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar  $>$  0,60 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji

realibilitas untuk setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.43 Uji Realibilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,867	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Hasil pengujian pada tabel 4.43 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,867. Nilai ini lebih dari 0,60 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.44 Uji Realibilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,902	10

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Hasil pengujian pada tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih dari 0,60 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.45 Uji Realibilitas Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,936	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Hasil pengujian pada tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,936. Nilai ini lebih dari 0,60 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Tabel 4.46 Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,889	8

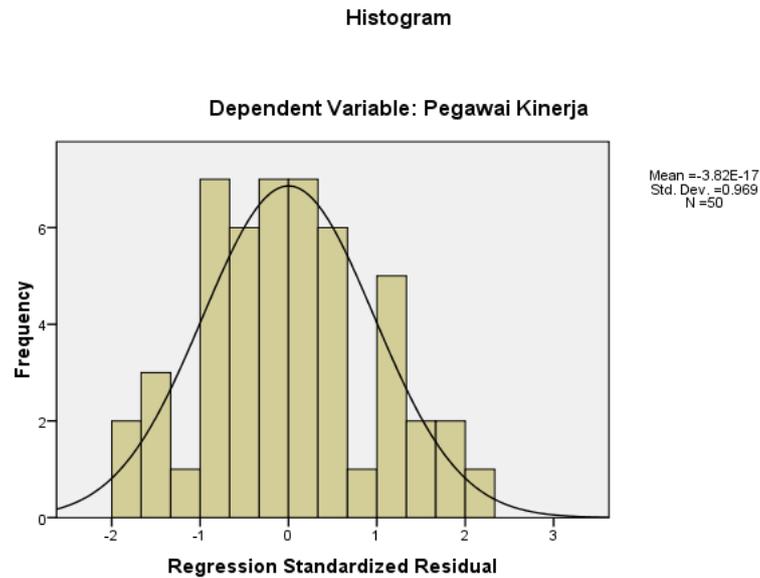
*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Hasil pengujian pada tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,889. Nilai ini lebih dari 0,60 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis grafik yang terdiri dari uji histogram, P-P Plot dan analisis statistik melalui Uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun kurva histogram dari data yang telah berhasil diolah dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



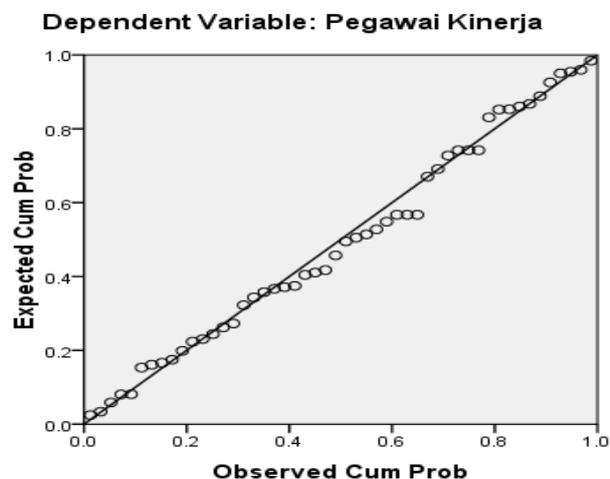
**Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Dari hasil output SPSS gambar 4.2 di atas, kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang membentuk lengkungan dan terletak di tengah atau memiliki pola seperti lonceng, maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 50 titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah-arah garis diagonal. Dapat dilihat juga, titik-titik data banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik ini menggambarkan data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka berdasarkan grafik *P-P Plot* model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan histogram dan *P-P Plot*, Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan pendekatan statistik melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

1. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal.
2. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.47 berikut:

**Tabel 4.47**  
**Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.93080371
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,091
	<i>Positive</i>	0,091
	<i>Negative</i>	-0,060
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,642
<b><i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i></b>		<b>0,804</b>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.47 dapat di lihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,804. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Artinya berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau independen. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan bahwa terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) melalui program SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat pada tabel 4.48 berikut:

Tabel 4.48 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,653	1.532
	Disiplin Kerja	0,621	1.610
	Motivasi Kerja	0,707	1.415

a. Dependent Variable: Pegawai Kinerja

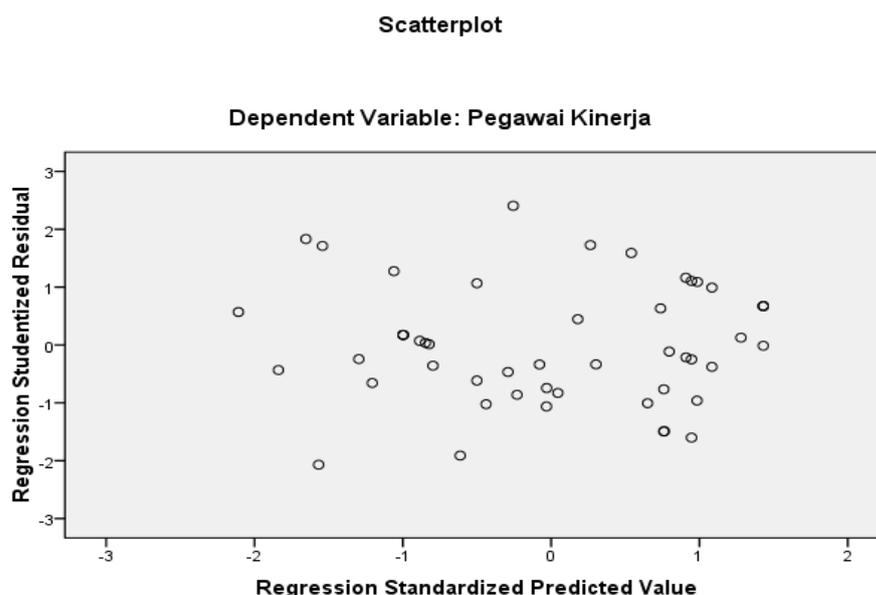
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.48 uji multikolinearitas yang didapat dari pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,653 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,532 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
  2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,621 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,610 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
  3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,707 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.415 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- digunakan.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan secara terus-menerus bergeser menjauhi garis nol. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* pada pengolahan SPSS. Pengujian heterokedastisitas dari data yang berhasil diolah pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



**Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Gambar 4.4 menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 50 titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak membentuk pola yang jelas dan tidak bergumpal di satu tempat. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat terdeteksi dengan Uji Glesjer dengan

meregresikan variabel-variabel bebas atau independen terhadap nilai absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glesjer menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.49 sebagai berikut:

**Tabel 4.49 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		t	Sig
1	(Constant)	1,562	0,125
	Lingkungan Kerja	-1,106	0,274
	Disiplin Kerja	0,185	0,854
	Motivasi Kerja	0,338	0,737
a. Dependent Variable: Absolute_Residual Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada tabel 4.49 adalah sebagai berikut:

1. Pada tabel 4.49 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,274, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
2. Pada tabel 4.49 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,854, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

3. Pada tabel 4.49 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,737, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan grafik *Scatterplot* maupun dengan Uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk 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 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.50 berikut:

**Tabel 4.50 Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,294	5,237	
	Lingkungan Kerja	0,101	0,166	0,082
	Disiplin Kerja	0,200	0,107	0,258
	Motivasi Kerja	0,467	0,131	0,459
a. Dependent Variable: Pegawai Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear

berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.50 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 5.294. Nilai regresi dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,101, nilai regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,200 dan nilai regresi dari variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,467. Maka berdasarkan data tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,294 + 0,101X_1 + 0,200X_2 + 0,467X_3 + \varepsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) maupun pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), maka kinerja pegawai (Y) telah memiliki nilai sebesar 5,294. Artinya tanpa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, tingkat kinerja pegawai telah ada sebesar 5,294.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan; maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,101 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan lingkungan kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan; maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,200

satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan; maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,467 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah motivasi kerja ( $X_3$ ). Hal ini didasarkan karena variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,467, kemudian diikuti oleh variabel bebas disiplin kerja ( $X_2$ ) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,200 dan terakhir variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,101. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

## **7. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan alat bantu statistic yaitu IBM SPSS versi 16.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji-t (parsial) dan uji-F (simultan).

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun  $t_{tabel}$  pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t (a/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 50-4-1) \\ &= 0,025 ; 45 \\ &= 2,014 \end{aligned}$$

Jadi  $t_{tabel}$  pada model regresi ini dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau dengan menggunakan Ms. Excel, dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 45. Dengan mengetikkan `=tinv(0.05,45)` pada Ms.Excel maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Hasil uji-t yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.51 berikut:

**Tabel 4.51 Uji-t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		t	Sig
1	(Constant)	1,011	0,317
	Lingkungan Kerja	0,610	0,545
	Disiplin Kerja	1,877	0,067
	Motivasi Kerja	3,554	0,001
a. Dependent Variable: Pegawai Kinerja			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari data yang terdapat pada tabel 4.51 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,610, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai signifikan t dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,545, dimana nilai ini jauh lebih besar dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Oleh karena itu, hasil pengujian ini memenuhi persamaan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikan  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,877, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai signifikan t dari variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,067, dimana nilai ini

jauh lebih besar dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Oleh karena itu, hasil pengujian ini memenuhi persamaan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikan  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).**

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,554, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikan  $t$  dari variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Oleh karena itu, hasil pengujian ini memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### **b. Uji Simultan (Uji-F)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka tahap selanjutnya adalah menentukan pengujian secara simultan atau disebut juga sebagai uji-F. Uji-F bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap

variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hasil uji-F yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.52 berikut:

**Tabel 4.52 Uji-F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356,489	3	118,830	12,987	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	420,891	46	9,150		
	Total	777,380	49			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Pegawai Kinerja						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Hasil uji-F pada tabel 4.52 di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 12,987. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  pada penelitian ini didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 46. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms.Excel dengan mengetikkan `=finv(0.05,3,46)` akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,806. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 12,987. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,806. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model ini dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai mendekati angka satu maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

Derajat pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

**Tabel 4.53 Uji Determinasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,677<sup>a</sup></b>	0,459	<b>0,423</b>	3,025
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Pegawai Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.53 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai *Adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,423 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 42,3% Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor dan variabel lain diluar variabel penelitian ini.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,677. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ )

dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,600 – 0,799. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kuat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada tabel 4.54 berikut:

**Tabel 4.54 Kriteria Hubungan Pada Uji Determinasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,677 yang berada pada *range* 0,600 – 0,799, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah Kuat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang telah berhasil diolah, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut adalah pembahasan terhadap hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya:

### **1. Hipotesis $H_1$**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa: “Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal”. Kantor Camat Sunggal “Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 0,610 <$

$t_{tabel}$  sebesar 2,014 dan signifikan  $0,545 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anggita Dyah Ayu Safira & H. Hasan Abdul Rozak, 2020), dimana Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah.

Hal ini juga terjadi, dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Individu yang berada pada lingkungan kerja yang penuh dengan semangat yang tinggi justru membuat para pegawai malas untuk bekerja. Dengan begitu, pegawai sesukanya sendiri dan terlalu santai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari skill maupun perilaku sehingga mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidaknya lingkungan kerja, maka tidak begitu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji, menganalisis dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin pertama yaitu, Lingkungan kerja yang kurang kondusif terutama dalam hal suasana ruangan kerja yang belum nyaman, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik melalui lingkungan kerja telah terjawab.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal”. Kantor Camat Sunggal “Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1,877 < t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,067 > 0,05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Malia Humaira (2018), dimana Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

Hal ini juga terjadi, dikarenakan disiplin kerja yang diterapkan kepada para pegawai kurang memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, karena faktor-faktor disiplin kerja antara lain mematuhi semua peraturan di kantor, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Dengan adanya aturan disiplin kerja yang berlaku dan wajib untuk ditaati, nampaknya tidak mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Sunggal, apalagi dengan adanya absensi online sehingga membuat setiap pegawai tidak lagi disiplin dalam waktu atau berburu-buru datang tepat waktu untuk absen, karena dari rumah juga sudah bisa melakukan absen melalui handphone, laptop, dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji, menganalisis dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal telah terlaksana.

Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin kedua yaitu, pegawai belum mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tepat pada waktunya dan masih belum mampu mengikuti aturan dalam bekerja melalui disiplin kerja telah terjawab.

### 3. Hipotesis H<sub>3</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal”. Kantor Camat Sunggal “Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,554 > t_{tabel} 2,014$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suwardi & Joko Utomo (2011), dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Setda Kabupaten Pati. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Variabel motivasi dengan dimensi usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan item paling baik adalah tantangan pekerjaan dapat diartikan bahwa para pegawai merasa bahwa pekerjaan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati menantang dan menyenangkan.

Hal ini juga terjadi, dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik, hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

loyalitas, dan komitmen. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang ingin dicapai. Pimpinan harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan pegawai agar mampu memotivasi pegawai lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji, menganalisis dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin ketiga yaitu, pegawai belum maksimal dalam menghasilkan suatu pekerjaan dan belum berupaya untuk mengembangkan kemampuan dibidang masing-masing melalui motivasi kerja telah terjawab.

#### **4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal”. Kantor Camat Sunggal “Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 12,987 > F_{tabel} 2,806$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak, yang menyatakan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara

bersamaan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Camat Sunggal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji, menganalisis dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah, yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif terutama dalam hal suasana ruangan kerja yang belum nyaman, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik, pegawai belum mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tepat pada waktunya dan masih belum mampu mengikuti aturan dalam bekerja, pegawai belum maksimal dalam menghasilkan suatu pekerjaan dan belum berupaya untuk mengembangkan kemampuan dibidang masing-masing dan pegawai belum mampu bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, sehingga bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja telah terjawab.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  0,610 dan nilai signifikan 0,545 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.
2. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  1,877 dan nilai signifikan 0,067 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  3,554 dan nilai signifikan 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
4. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  12,987 dan nilai signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti berikan, antara lain yaitu:

1. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, disarankan kepada pegawai agar tidak terlalu santai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

meskipun para pegawai tidak terlalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, namun harus tetap meningkatkan kinerja yang baik untuk instansi.

2. Berdasarkan variabel disiplin kerja, disarankan kepada pegawai untuk tetap menerapkan kedisiplinan dalam bekerja meskipun pimpinan instansi ataupun beberapa pegawai lainnya tidak mematuhi aturan disiplin kerja yang berlaku.
3. Berdasarkan variabel motivasi kerja, disarankan kepada instansi untuk memberikan peluang untuk maju kepada para pegawai yang berprestasi karena hal ini akan mempengaruhi motivasi pada pegawai itu sendiri sehingga juga akan mempengaruhi kinerjanya bagi instansi.
4. Meningkatkan kinerja pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan standart dan disarankan juga agar memperhatikan para pegawai saat bekerja, mengembangkan kemampuan pegawai dibidang masing-masing, dan mengawasi pegawai yang sudah atau yang belum mampu bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.S, R., & Shalahuddin, M. (2017). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budianto, Apri. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Ombak : Yogyakarta.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Diana Khairani Sofyan. (2013). *Perencanaan dan Pengendalian Produksi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, SP. Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Sutrisno,Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada -14240
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

### **Jurnal:**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru edisi 1. ed. Zanafa.
- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia. Volume 9, Nomor 2 Oktober 2013. Hal 191-200*.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). *Enhance of Legal Protection the Health Outsourcing Workers in Health Law Number 36 of 2009. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4685-4696*.
- Hidayat, Zainul, dan Muchamad Taufiq. (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang". *Jurnal WIGA Vol 2 No-1*.

- Joyce Sagita Novianti. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *ISSN 2302-2019, Vol 3 No 1. E-Journal Katalogis*.
- Joyce Sagita Novyanti. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *vol 3, No. 1. Hal 113. Jurnal Katalogis*.
- Mawar Sari, Fatkhatul Masruroh. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara. Vol 02, No 02, ISSN 2222-3333*.
- Nst, A. P., Sebayang, S., & Nst, D. A. D. (2021). *Enhance Successful Identification of E-Government Management in Realizing Good Government Governance in the Government of the City Of Binjai*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 5120-5133.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). *Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 613-625.
- Pomalingo Rivky, Silvya L Mandey, Yantje Uhing. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015*.
- Ridwan Isya Luthfi Heru Susilo Muhammad Faisal Riza. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 13 No. 1 Agustus*.
- Rangkuty, D. M., Pane, S. G., Rianto, H., & Jannah, M. (2021). Peningkatan Pemahaman Masyarakat Kelompok Nelayan Desa Pahlawan Tentang Konsep Dasar Perdagangan Internasional. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI, 5(1), 139-144*.
- Rianto, H., & Putri, A. (2021). Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 5(4), 2109-2116*.
- Sahaluddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 1, No 1, ISSN 1979-1127*.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis. Vol.23. No.2. Hlm.121-137*.

Sebayang, S. A. (2018). Analisis structural equation modelling (sem) terhadap alih fungsi lahan pertanian dan kesejahteraan ekonomi masyarakat. At-tijarah: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.

**Skripsi:**

Mawar Sari, Fatkhatul Masruroh. (2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikecamatan Magelang Tengah kota Magelang*.