



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh:

ADINDA SYAFITRI
NPM 1715310110

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : ADINDA SYAFITRI
NPM : 1715310110
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA
DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOTA BINJAI

MEDAN, 06 AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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



PEMBIMBING I

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ANDI SAHPUTRA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : ADINDA SYAFITRI
NPM : 1715310110
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA
DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOTA BINJAI

MEDAN, 06 AGUSTUS 2021



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

ANGGOTA II

ANGGOTA I

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(ANDI SAHPUTRA, S.E., M.M)

(MEGARIGUSANDRA SARAGIH, SE, MSM)

ANGGOTA IV

(DAUD ARIFIN, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Syafitri
NPM : 1715310110
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, 06 Agustus 2021



Adinda Syafitri
NPM: 1715310110

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Syafitri
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 27 Januari 1999
NPM : 1715310110
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan T. Amir Hamzah No 269 Dsn IV Sambirejo

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 06 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan



Adinda Syafitri
NPM: 1715310110



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 : ADINDA SYAFITRI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 27 Januari 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310110
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.63
 Nomor Hp : 085276325516
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai


catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,

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

Medan, 26 Februari 2021

Pemohon,


 (Adinda Syafitri)

Tanggal : 28 Februari 2021

Disahkan oleh :

Dekan

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

Tanggal : 27 Februari 2021

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Dr. Desi Astuti, SE., MM)

Tanggal : 28 Februari 2021

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 28 Februari 2021

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

(Andi Sahputra, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

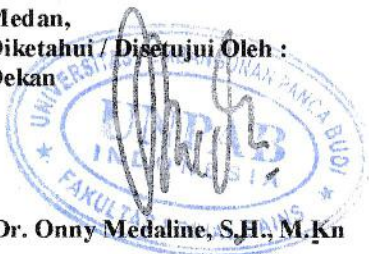
Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Andi Sahputra, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Adinda Syafitri
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310110
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18 Juni 2021	Perbaiki daftar isi dan rapikan		
22 Juni 2021	Rapikan tulisan mengikuti Panduan		
26 Juni 2021	ACC		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



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

Dosen Pembimbing II

Andi Sahputra, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr. Desi Astuti, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Adinda Syafitri
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310110
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
30 April 2021	Fenomena lebih diperkuat lagi Teori ditambah Lanjutkan Bab 4		Revisi
5 Mei 2021	Perbaiki pembahasan , simpulan dan tambah sarannya		Revisi
28 Juni 2021	ACC Sidang Meja Hijau		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



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

Dosen Pembimbing I

Dr. Desi Astuti, S.E., M.M

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat 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.



Muharran Ritonga, BA., MSc

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



Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 7/1/2021 4:32:55 PM

Original document: ADINDA SYAFITRI_1715310110_MANAJEMEN.docx License: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

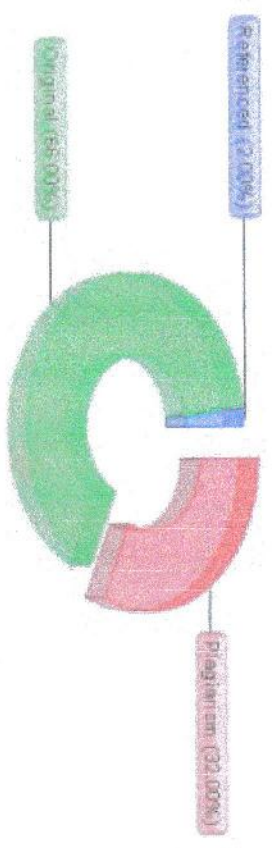
- 1 Comparison Process Rewrite
- 2 Database language
- 3 Check type Internet Check



UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN
PANCA BUDI
BUNINGR, PANCAN, KOTAAR

Detailed document body analysis

- 1 Introduction start



- 2 Introduction graph





SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 13/PERP/BP/2021

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

: ADINDA SYAFITRI
: 1715310110

Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 08 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015

ACC Jilid Lux

2/Sept/2021


(Desi Astuti)





**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh:

ADINDA SYAFITRI
NPM 1715310110

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Data penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai baik secara parsial maupun secara simultan. Dimana secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki thitung bernilai 3,904 dengan signifikan sebesar 0,000, disiplin kerja memiliki thitung bernilai 2,853 dengan signifikan sebesar 0,007, dan lingkungan kerja memiliki thitung bernilai 3,383 dengan signifikan sebesar 0,002 sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja dengan thitung terbesar. Sedangkan secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa Fhitung yang dihasilkan bernilai 212,105 dengan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 93,1% dari kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Dimana kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

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

ABSTRACT

This research was conducted to examine the influence of motivation, work discipline, and work environment on the performance of civil servants in the agency. Data collection was done by using the questionnaire method. The research data were analyzed quantitatively using the multiple linear regression method with the help of the SPSS 24.0 application. The results of the quantitative analysis showed that motivation, work discipline, and work work environment have a positive and significant effect on the performance of the Binjai City Manpower and Trade Industry Office employees either partially or simultaneously. Where partially the t-test showed that motivation has a tcount of 3,904 with a significance of 0.000, the work discipline has a tcount of 2,853 with a significance of 0.007, and work work environment has a tcount of 3,383 with a significance of 0.002 so that the most dominant variable affecting employee performance was work work environment variable with the largest tcount. Meanwhile, simultaneously with the F test, it showed that the resulting Fcount was 212,105 with a significant value of 0.000. The results of the determination test showed that 93,1% of employee performance can be explained and obtained from motivation, work discipline, and work work environment. In contrast, the rest was obtained from other factors where employee performance has a very strong relationship to motivation, work discipline, and work work environment.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, EmployeePerformance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Desi Astuti, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Andi Sahputra, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Supan serta Ibunda Eli Yusnida tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Kepada pimpinan dan seluruh staf Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, 06 Agustus 2021
Penulis

Adinda Syafitri
NPM : 1715310110

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Perumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
c. Penilaian Kinerja.....	19
d. Metode Pengukuran Kinerja	21
e. Tujuan Penilaian Kinerja	22
f. Indikator Kinerja	23
2. Motivasi Kerja	24
a. Pengertian Motivasi Kerja	24
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	27
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	28
e. Fungsi Motivasi.....	31
f. Indikator Motivasi Kerja.....	33
3. Disiplin Kerja.....	34
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	34
b. Jenis-Jenis Disiplin	35
c. Pentingnya Kedisiplinan	36
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	37
e. Indikator Disiplin Kerja	39
4. Lingkungan Kerja	40
a. Pengertian Lingkungan Kerja	40
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	41

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	43
d. Manfaat Lingkungan Kerja	45
e. Indikator Lingkungan Kerja.....	46
B. Penelitian Terdahulu.....	47
C. Kerangka Konseptual	49
D. Hipotesis	54
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	55
C. Populasi dan Sampel.....	56
D. Jenis dan Sumber Data	57
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	58
F. Skala Pengukuran Variabel	62
G. Teknik Pengumpulan Data	63
H. Teknik Analisa Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	77
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	77
a. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.....	77
b. Visi dan Misi	77
c. Struktur Organisasi.....	79
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	79
a. Jenis Kelamin Responden	80
b. Usia Responden.....	80
c. Pendidikan Terakhir Responden	81
d. Golongan Jabatan Responden	82
e. Masa Kerja Responden.....	82
f. Status Pernikahan Responden	83
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	84
a. Motivasi Kerja (X_1).....	85
b. Disiplin Kerja (X_2)	88
c. Lingkungan Kerja (X_3).....	91
d. Kinerja Pegawai (Y).....	94
4. Uji Kualitas Data.....	97
5. Uji Asumsi Klasik	103
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	111
7. Uji Hipotesis	113
8. Uji Determinasi	118
B. Pembahasan Hasil Penelitian	119
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	119
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	121
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	122
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	124

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	126
B. Saran	126

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Kuesioner Pra Survey Kinerja.....	4
Tabel 1.2. Kuesioner Pra Survey Motivasi	5
Tabel 1.3. Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja.....	6
Tabel 1.4. Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja	7
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	56
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert.....	63
Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	76
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	82
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	83
Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	84
Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	84
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)	85
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	88
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	91
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai(Y)	94
Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X_1)	98
Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)	99
Tabel 4.15. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	99
Tabel 4.16. Hasil Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	100
Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	101
Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)	102
Tabel 4.19. Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	102
Tabel 4.20. Hasil Reliabilitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	102
Tabel 4.21. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	106
Tabel 4.22. Hasil Uji Multikolinearitas.....	108
Tabel 4.23. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	110
Tabel 4.24. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	111
Tabel 4.25. Hasil Uji F	114
Tabel 4.26. Hasil Uji t	116
Tabel 4.27. Hasil Uji Determinasi.....	118
Tabel 4.28. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	119

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	53
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai	79
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	104
Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas	105
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi. Karena setiap instansi pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien pada bagian pengelolaan sumber daya manusia. Untuk mencapai keberhasilan, instansi harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia baik secara individu maupun kelompok. Karena pada dasarnya kinerja mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Instansi tidak bisa lepas dari peranan kinerja manusia karena akan berbanding lurus dengan output pada instansi tersebut. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah instansi sangat bergantung pada kinerja manusia yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya agar mereka selalu memiliki kinerja yang maksimal.

Setiap organisasi memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai sehingga setiap anggota dari organisasi berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya di organisasi atau perusahaan.

Rivai (2014:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Jika setiap pegawai mampu memberikan prestasi kerja yang baik di perusahaan, maka tujuan perusahaan lebih

mudah untuk tercapai dan perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam menjaga agar organisasi mampu berjalan dengan baik.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak 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, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi diharapkan agar setiap individu pegawai mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan pegawai. Seseorang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Binjai yang diberikan kewenangan dan tanggung jawab oleh Kepala Daerah untuk mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi yang sudah ada. Menurut Bastian (2006:274), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Visi dan misi itu sendiri mencerminkan komitmen instansi secara teori dan diharapkan mampu diwujudkan dengan kinerja instansi yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Menurut Kasmir (2016:65-67) bahwa kinerja karyawan

dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kemampuan, pengetahuan, rencana kinerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi kinerja pegawai dengan mengambil sampel berjumlah 15 responden. Dan hasil dari pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. Kuesioner Pra Survey Kinerja

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah saya berusaha menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan?	6	40%	9	60%	15 orang
2	Apakah saya mampu mengerjakan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan?	4	27%	11	73%	15 orang
3	Apakahsaya dapat memberikan ide-ide yang bermanfaat untuk kemajuan instansi?	7	47%	8	53%	15 orang

Sumber: Dikelola oleh penulis (2021)

Tabel 1.1. pada pertanyaan diatas, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak menjawab tidak. Hal ini dilihat dari butir III sebanyak 7 dari 15 pegawai atau 47% yang mampu memberikan kemajuan untuk instansi. Butir II sebanyak 4 dari 15 pegawai atau 27% yang mampu mengerjakan tugas dalam waktu bersamaan. Butir I sebanyak 6 dari 15 pegawai atau 40% yang bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai yang dimaksud, instansi harus bisa menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dalam hal kinerja.

Faktor pendukung kinerja salah satunya yaitu motivasi. Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dan seseorang bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan.

Fenomena yang terjadi cenderung tidak semua pegawai bekerja hanya demi jabatan tetapi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Peneliti melakukan pra survey mengenai motivasi dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Dan hasil dari pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2. Kuesioner Pra Survey Motivasi

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah saya lebih semangat bekerja ketika mendapat pujian	5	33%	10	67%	15 orang
2	Apakah saya bekerja secara keras untuk mendapatkan promosi jabatan?	7	47%	8	53%	15 orang
3	Apakah saya bekerja untuk mendapat karir yang memuaskan?	6	40%	9	60%	15 orang

Sumber: Dikelola oleh penulis (2021)

Tabel 1.2. pada pertanyaan diatas, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak menjawab tidak. Hal ini dilihat dari butir I sebanyak 5 dari 15 pegawai atau 33% yang semangat ketika mendapat pujian. Butir II sebanyak 7 dari 15 pegawai atau 47% yang mau mendapat promosi jabatan. Butir III sebanyak 6 dari 15 pegawai atau 40% bekerja untuk mendapat karir yang memuaskan. Hal ini didukung oleh pendapat Wibowo (2016), motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Untuk mengendalikan individu dan pelaksanaan yang teratur didalam instansi, diperlukan adanya kedisiplinan yang bertujuan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan dalam diri seseorang yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Maka

dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey mengenai disiplin kerja dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Dan hasil dari pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3. Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apaya saya bekerja dengan konsentrasi yang tinggi agar mengurangi kesalahan dalam bekerja?	5	33%	10	67%	15 orang
2	Apakah saya menggunakan waktu kerja efektif dan efisien?	7	47%	8	53%	15 orang
3	Apakah atasan membimbing pegawai yang berkinerja kuang baik?	6	40%	9	60%	15 orang

Sumber: Dikelola oleh penulis (2021)

Tabel 1.3. pada pertanyaan diatas, menunjukkan bahwa banyak responden menjawab tidak. Hal ini dilihat dari butir III sebanyak 6 dari 15 pegawai atau 40% yang dibimbing atasan saat kinerja kurang baik. Butir II sebanyak 7 dari 15 pegawai atau 47% yang menggunakan waktu kerja dengan baik. Butir I sebanyak 5 dari 15 pegawai atau 33% yang bekerja dengan konsentrasi tinggi. Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Selain Motivasi dan Disiplin Kerja, faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja. Untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai harus tercipta lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Dengan demikian, Peneliti melakukan pra survey mengenai lingkungan kerja dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Dan hasil dari pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4. Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah sirkulasi udara, suhu ruangan dan pencahayaan diruang kerja saya baik?	7	47%	8	53%	15 orang
2	Apakah tempat kerja saya memiliki tingkat kekedapan suara yang baik?	6	40%	9	60%	15 orang
3	Apakah kantor menyediakan fasilitas yang lengkap?	5	27%	10	73%	15 orang

Sumber: Dikelola oleh penulis (2021)

Tabel 1.4. pada pertanyaan diatas, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak yang menjawab tidak. Hal ini dilihat dari butir I sebanyak 7 dari 15 pegawai atau 47% yang memiliki ruangan sirkulasi, suhu dan pencahayaan yang baik. Butir II sebanyak 6 dari 15 pegawai atau 40% yang memiliki kekedapan suara yang baik ditempat kerja. Butir III sebanyak 5 dari 15 pegawai atau 27% yang mendapat fasilitas lengkap. Didukung oleh pendapat Logahan (2009) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diemban padanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Kurangnya motivasi pegawai dalam semangat bekerja ketika mendapat pujian.
2. Terdapat beberapa pegawai yang bekerja tanpa konsentrasi tinggi untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.
3. Terdapat beberapa ruangan dengan suhu dan kekedapan suara yang kurang baik serta fasilitas kantor yang kurang memadai. Hal ini dapat menjadi kendala dan memperlambat pekerjaan para pegawai.
4. Kurangnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar lebih fokus dalam penelitian ini, maka penulis hanya membatasi masalah penelitian hanya pada permasalahan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dimana pegawai yang menjadi objek penelitian adalah pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan menduduki posisi sebagai staff biasa.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- d. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai..

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- d. Untuk mengetahui motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang sebelumnya atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas

Pembangunan Panca Budi, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian agar mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, maka diharapkan pihak manajemen instansi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Pegawai BAPPEDA. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X) dan sebuah variabel terikat yaitu: Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan, penelitian saat ini menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).
2. Jumlah Observasi/sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 63 orang pegawai sedangkan populasi penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai dengan sampel sebanyak 48 orang responden.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan di tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Surabaya, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Wibisono (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Gibson (2012:143) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2014:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, Skill merupakan kemampuan menterjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercipta kinerja yang diinginkan. Skill yang dimiliki seseorang akan membuat lebih terampil dalam bekerja. Semakin tinggi kemampuan dan skill yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan..

2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Menetapkan tugas-tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan. Rancangan kerja merupakan fungsi inti dari MSDM yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan

kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan Sutrisno (2013:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karir

membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi

prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan satu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Wibowo (2017:13) pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, maksud utama penilaian kinerja adalah

mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban, dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan di atas tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, pegawai yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis. Jalan yang lebih berat bagi pihak instansidalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya, diharapkan para pegawaidalam pekerjaan saat itu.

d. Metode Pengukuran Kinerja

Handoko (2014:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) *Rating Scales*

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

b) *Checklist*

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) *Critical Review Method*

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) *Performance Test and Observation*

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut

Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

f. Indikator Kinerja

Kasmir (2018:187) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu

pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

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

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

4) Kerjasama Tim

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

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi ini hanya

diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sastrohadiwiryono (2012:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya:kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya:medali, piagam, bintang jasa dan lainnya.

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan nonmateril (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan

akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

e. Fungsi Motivasi

Menurut Ravianto (2013:75) terdapat tiga buah fungsi dari motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu

kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.

- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Menurut Hamalik (2014:176) fungsi dari motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Beberapa fungsi motivasi menurut Oemar dalam Ravianto (2013:76) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja. Sebagai seorang karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi sehingga hatinya mau untuk bekerja tanpa paksaan.
- 2) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi untuk bekerja maka karyawan akan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- 3) Sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Dengan adanya motivasi yang tertanam didalam dirinya maka karyawan akan mendapatkan energi yang kuat untuk melakukan hal-hal yang menunjang untuk pencapaian tujuan.

f. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi pegawai, yaitu: motif, harapan dan insentif.

- 1) **Motif**

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

- 2) **Harapan**

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

- 3) **Insentif**

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2013:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Disiplin membentuk suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2014:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2014:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

c. Pentingnya Kedisiplinan

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

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki

disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

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

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai mentaati peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap pegawai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan

akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

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

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2013:89) menjelaskan beberapa indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

3) Ketaatan pada Prosedur Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal pegawai. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak

adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2013:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan

dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktifitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

- 2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

- 3) Suhu Udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

- 4) Tata Ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

- 5) Hubungan antara Karyawan

Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian

ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antar karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu sebagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk mendukung teori utama (*grand theory*) yang digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, dan Muhammad Faisal Riza (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Motivasi (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
2	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Secara parsial maupun secara simultan, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian.	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
	(2016)	Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)				pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Sofiyah Eka Alfiah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik	Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas dan kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Jeli Nata Liyas, dan Reza Primadi. (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat
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	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukan 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	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	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
8	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja	Kinerja Tenaga Pengajar	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Tenaga Pengajar				tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
9	Yayan Yanuari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
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	Regresi Linear Berganda	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: Data diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan dependen. Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya

membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap pegawai mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak 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, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015), dan Andayani, dan Makian (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan pegawai yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak 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, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan

membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja.

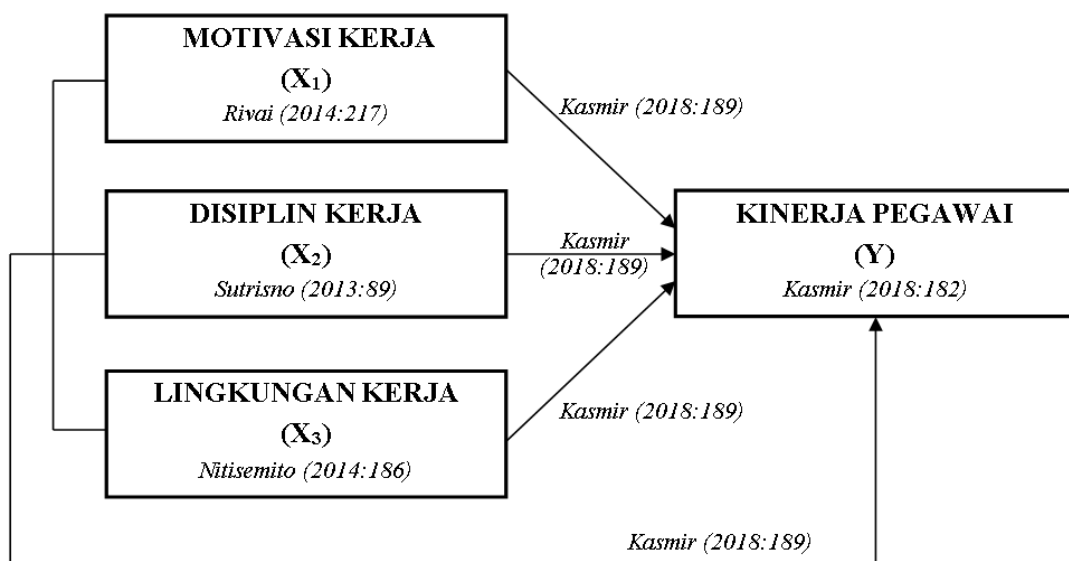
Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Lingkungan yang bersih, rapi, nyaman serta didukung dengan hubungan antar pegawai yang baik akan meningkatkan rasa semangat pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019), dan Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Rivai (2014:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak 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, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang memberikan hasil bahwa

motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori yang dikemukakan dan didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai dapat digambarkan ke dalam suatu bagan diagram kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Sumber: Oleh Penulis (2021)

Kerangka konseptual diatas menggambarkan hubungan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Pada penelitian ini, akan dicari bagaimana pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan berdasarkan teori utama dari Kasmir (2018:189).

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- H₄: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manullang dan Pakpahan (2014:19) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:19) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang beralamat di Perintis Kemerdekaan No.113, Pahlawan, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20743.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini tersusun berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan penelitian yang terstruktur sehingga penelitian menjadi lebih jelas dan teratur. Waktu penelitian ini dijadwalkan menghabiskan waktu enam bulan yang dimulai dari

bulan Februari hingga Agustus 2021. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agu. 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	Observasi Awal	■	■																								
2	Pengajuan Judul			■																							
3	Penulisan Proposal				■	■	■																				
4	Bimbingan dan Evaluasi Proposal					■	■	■	■																		
5	Seminar Proposal									■																	
6	Persiapan Instrumen Penelitian									■																	
7	Pengumpulan Data										■	■	■														
8	Pengolahan Data													■													
9	Analisis dan Evaluasi														■												
10	Penulisan Laporan															■	■	■	■								
11	Bimbingan dan Evaluasi Laporan																		■	■	■	■	■	■	■		
12	Sidang Meja Hijau																									■	

Sumber: Oleh Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan menduduki status sebagai staf biasa dan bukan sebagai Eselon (pimpinan/manajerial) di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang saat ini berjumlah 48 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Sugiyono (2016:149) menjelaskan bahwa apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak populasi yaitu sebanyak 48 orang pegawai sebagai responden.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2016:17) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan kepada setiap responden.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Dependen Variable) (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang dan Pakpahan, 2014:36). Rusiadi (2016:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Rivai (2014:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

b. Variabel Bebas (Independen Variable) (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Sedangkan Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

1) Motivasi Kerja (X_1)

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Sutrisno (2013:86) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

3) Lingkungan Kerja (X_3)

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel dan penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Motivasi Kerja (X ₁)	<p>Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.</p> <p>Rivai (2014:215)</p>	<p>1. Motif 2. Harapan 3. Insentif</p> <p>Rivai (2014:217)</p>	<p>1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja</p> <p>2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu</p> <p>3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.</p> <p>Rivai (2014:217)</p>	<i>Likert</i>
2	Displin Kerja (X ₂)	<p>Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.</p> <p>Sutrisno (2013:86)</p>	<p>1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi</p> <p>Sutrisno (2013:89)</p>	<p>1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja.</p> <p>2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan.</p> <p>3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang</p>	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				tinggi dalam bekerja. Sutrisno (2013:89)	
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2014:183)	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan 5. Hubungan antara karyawan Nitisemito (2014:186)	1. Fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan 2. Pencahayaan yang tersedia di lingkungan tempat karyawan bekerja yang membantu karyawan mempermudah pengerjaan tugas yang diberikan 3. Suhu udara di lokasi kerja karyawan yang mampu mengontrol kenyamanan suasana dalam bekerja 4. Adanya sebuah struktur ruangan yang memadai yang membantu karyawan dalam bekerja 5. Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama. Nitisemito (2014:186)	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim Kasmir (2018:187)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Pemanfaatan waktu	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				<p>yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.</p> <p>4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat</p> <p>Kasmir (2018:187)</p>	

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2021)

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Manullang dan Pakpahan (2014:98) menerangkan bahwa skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Penentuan skor disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel

3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2016:168)

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dimana pada penelitian ini alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, raport, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

H. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban pertanyaan akan didapat dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa 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. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

3. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika regresi baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Rusiadi (2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke

kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

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

2) Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:(Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan

untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) selain itu juga menjelaskan bahwa multikolinearitas juga dapat dideteksi dari nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Manullang dan Pakpahan (2014:200) dan Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

4. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X₁:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Pengujian X₂:

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya disiplinkerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya disiplinkerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Pengujian X₃:

- 1) $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Manullang dan Pakpahan (2014:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap

variabel terikat kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel

lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Sesuai dengan peraturan daerah Kota Binjai Nomor 35 Tahun 2016 tentang Organisasi Kota Binjai sebagai dasar pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai sebagai unsur penunjang Pemerintah Kota Binjai di bidang tenaga kerja, perindustrian, perdagangan dan pasar, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Binjai melalui Sekretaris Daerah Kota Binjai.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Binjai dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tujuan dibentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian adalah untuk Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan indikator meningkatnya pendapatan perkapita, Berkembangnya usaha perdagangan dan industri dengan indikator persentase kontribusi sektor perdagangan dan perindustrian, Meningkatkan penyediaan lapangan kerja dan usaha dengan indikator menurunnya angka pengangguran terbuka

b. Visi dan Misi

Mengacu pada Undang – undang Nomor 25 Tahun 2004, pada pasal 1 ayat (12) dinyatakan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan

yang diinginkan pada akhir priode perencanaan. Dengan demikian visi memegang peranan penting dalam menentukan arah yang akan dituju oleh suatu daerah/organisasi pada masa mendatang.

1) Visi

Terwujudnya pengentasan ketenagakerjaan serta terciptanya industri kreatif, jasa perdagangan melalui penataan dan peningkatan kualitas aparat dan kualitas pelayanan untuk terciptanya kesejahteraan masyarakat yang maju dan berdaya saing.

2) Misi

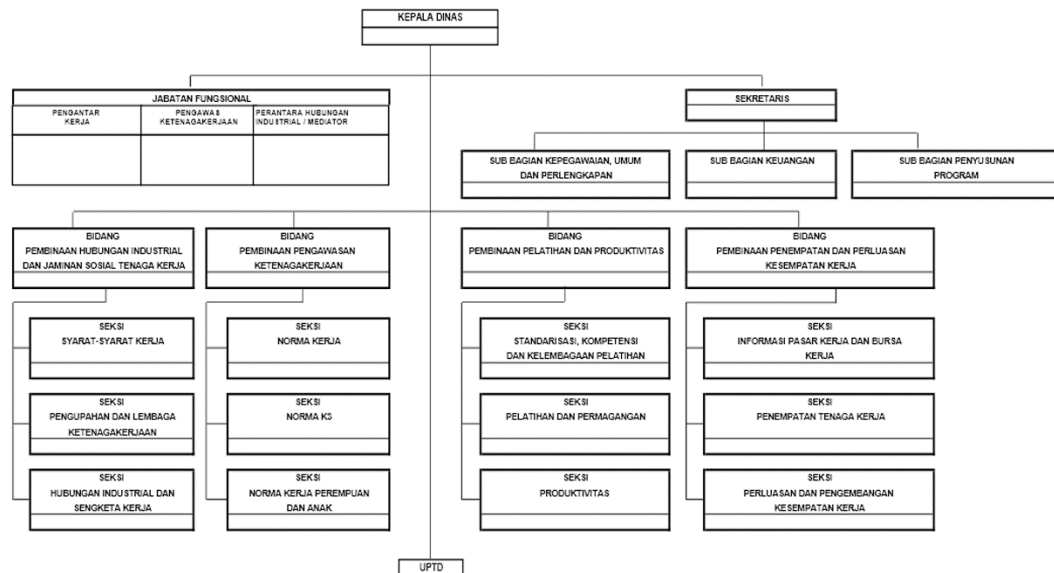
Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka setiap organisasi harus mempunyai Misi yang jelas. Misi adalah langkah yang dilakukan berupa produk kegiatan yang nyata. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, maka dirumuskan misi sebagai berikut:

- a) Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan Tenaga Kerja serta
- b) penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
- c) Peningkatan kompetensi keterampilan dan produktifitas angkatan kerj maupun tenaga kerja.
- d) Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja.
- e) Untuk meningkatkan daya saing produk hasil olahan industri di pasaran diperlukan kreatifitas

- f) untuk menghasilkan inovasi dalam menghasilkan produk dan kemasan yang memiliki daya
- g) jual sehingga mampu mendorong omzet penjualan.
- h) Meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dalam upaya menggali dan mengembangkan
- i) potensi – potensi/sentra-sentra perdagangan.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjaidapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai(2021)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 48 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan dengan karakteristik seperti yang ditunjukkan pada pembahasan berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	25	52,1
	Wanita	23	47,9
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 25 orang responden (52,1%) yang berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 23 orang responden (47,9%) berjenis kelamin wanita. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin pria namun dengan perbedaan yang tidak jauh berbeda dari pria. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen tidak membedakan wanita dan pria..

b. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 26 Tahun	0	0,0
	26 - 30 Tahun	3	6,3
	31 - 35 Tahun	7	14,6
	35 - 40 Tahun	9	18,8
	41 - 45 Tahun	10	20,8
	46 - 50 Tahun	5	10,4
	51 - 55 Tahun	8	16,7
	Di Atas 55 Tahun	6	12,5
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa terdapat 3 orang responden (6,3%) yang berusia antara 26-30 tahun, 7 orang responden (14,6%) yang berusia

antara 31-35 tahun, 9 orang responden (18,8%) yang berusia di antara 36-40 tahun, 10 orang responden (20,8%) yang berusia di antara 41-45 tahun, 5 orang responden (10,4%) yang berusia di antara 46-50 tahun, 8 orang responden (16,7%) yang berusia di antara 51-55 tahun, dan sisanya 6 orang responden (12,5%) di antaranya berusia di atas 55 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 41-45 tahun karena *turnover* pegawai sangat jarang terjadi..

c. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Frekuensi	%	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	12,5
	D3	1	2,1
	S1	28	58,3
	Strata-2	13	27,1
	Strata-3	0	0,0
Jumlah	48	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa terdapat 6 orang responden (12,5%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 1 orang responden (2,1%) berpendidikan terakhir D3, 28 orang responden (58,3%) berpendidikan terakhir S1, 13 orang responden (27,1%) di antaranya berpendidikan terakhir S2, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 karena pada proses rekrutmen saat ini minimal pendidikan terakhir S1.

d. Golongan Jabatan Responden

Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik	Jumlah	%	
Golongan	II/a	1	2,1
	II/b	4	8,3
	II/c	1	2,1
	II/d	1	2,1
	III/a	8	16,7
	III/b	11	22,9
	III/c	14	29,2
	III/d	6	12,5
	IV/a	2	4,2
	Jumlah	48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat 1 orang responden (2,1%) yang memiliki golongan jabatan II/a, 4 orang responden (8,3%) yang memiliki golongan jabatan II/b, 1 orang responden (2,1%) yang memiliki golongan jabatan II/c, 1 orang responden (2,1%) yang memiliki golongan jabatan II/d, 8 orang responden (16,7%) yang memiliki golongan jabatan III/a, 11 orang responden (22,9%) yang memiliki golongan jabatan III/b, 14 orang responden (29,2%) yang memiliki golongan jabatan III/c, 6 orang responden (12,5%) yang memiliki golongan jabatan III/d, dan sisanya 2 orang responden (4,2%) yang memiliki golongan jabatan IV/a. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki golongan jabatan III/c.

e. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1 – 3 Tahun	4	8,3
	4 – 6 Tahun	8	16,7
	7 – 9 Tahun	6	12,5
	10 – 12 Tahun	12	25,0
	Di Atas 12 Tahun	18	37,5
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa terdapat 4 orang responden (8,3%) yang memiliki masa kerja 1 – 3 tahun, 8 orang responden (16,7%) yang memiliki masa kerja 4 – 6 tahun, 6 orang responden (12,5%) yang memiliki masa kerja 7 – 9 tahun, 12 orang responden (25,0%) yang memiliki masa kerja 10 – 12 tahun, dan sisanya 18 orang responden (37,5%) yang memiliki masa kerja di atas 12 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki masa kerja di atas 12 tahun karena *turnover* pegawai sangat jarang terjadi.

f. Status Pernikahan Responden

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Lajang/Gadis	8	16,7
	Menikah	38	79,2
	Janda/Duda	2	4,2
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat 8 orang responden (16,7%) yang berstatus belum pernah menikah, 38 orang responden (79,2%) berstatus telah menikah, dan sisanya 2 orang responden (4,2%) berstatus duda/janda. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berstatus

telah menikah karena mayoritas pegawai berusia dia tas 30 tahun yang merupakan usia yang umumnya telah menikah.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator memiliki beberapa pertanyaan yang dijawab oleh responden. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan

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

Sumber: Manullang dan Pakpahan (2014:95)

Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Rata-rata jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan berdasarkan tabel di atas memiliki lima buah kategori yaitu, sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden. Berikut adalah frekuensi

jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel berdasarkan kuesioner yang diberikan:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Motif	X _{1,1}	2	3	6	16	21	4,0625
	X _{1,2}	1	3	8	15	21	4,0833
	X _{1,3}	0	2	10	13	23	4,1875
Harapan	X _{1,4}	3	3	5	18	19	3,9792
	X _{1,5}	3	3	5	19	18	3,9583
	X _{1,6}	0	1	2	20	25	4,4375
Insentif	X _{1,7}	1	4	6	22	15	3,9583
	X _{1,8}	1	1	7	26	13	4,0208
	X _{1,9}	1	4	5	16	22	4,1250

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel pengembangan karir pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X_{1,1} yang berbunyi: “Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (43,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0625 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.
- 2) Untuk item pertanyaan X_{1,2} yang berbunyi: “Dengan bekerja di kantor ini, status sosial pegawai akan meningkat”, mayoritas

responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (43,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0833 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa dengan bekerja di kantor ini, status sosial pegawai akan meningkat.

- 3) Untuk item pertanyaan $X_{1,3}$ yang berbunyi: “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (47,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1875 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini.
- 4) Untuk item pertanyaan $X_{1,4}$ yang berbunyi: “Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (39,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9792 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini.
- 5) Untuk item pertanyaan $X_{1,5}$ yang berbunyi: “Jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai akan terus meningkat”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 19 responden (39,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9583 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai akan terus meningkat.

- 6) Untuk item pertanyaan $X_{1,6}$ yang berbunyi: “Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (52,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,4375 (kategori sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini.
- 7) Untuk item pertanyaan $X_{1,7}$ yang berbunyi: “Kantor akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 responden (45,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9583 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa kantor akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik.
- 8) Untuk item pertanyaan $X_{1,8}$ yang berbunyi: “Kantor memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 responden (54,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0208 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa kantor memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.

9) Untuk item pertanyaan $X_{1,9}$ yang berbunyi: “Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (45,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1250 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari absensi, ketaatan, kewaspadaan, dan kewaspadaan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Absensi	$X_{2,1}$	1	2	5	14	26	4,2917
	$X_{2,2}$	1	6	12	24	5	3,5417
Ketaatan	$X_{2,3}$	1	4	14	23	6	3,6042
	$X_{2,4}$	2	4	6	17	19	3,9792
Kewaspadaan	$X_{2,5}$	3	1	4	22	18	4,0625
	$X_{2,6}$	3	4	4	13	24	4,0625
Etika	$X_{2,7}$	1	4	6	16	21	4,0833
	$X_{2,8}$	2	7	4	18	17	3,8542

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1) Untuk item pertanyaan $X_{2,1}$ yang berbunyi: “Pegawai memiliki riwayat absensi yang baik”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden (54,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2917 (kategori sangat baik). Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai memiliki riwayat absensi yang baik.

- 2) Untuk item pertanyaan $X_{2,2}$ yang berbunyi: “Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,5417 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah.
- 3) Untuk item pertanyaan $X_{2,3}$ yang berbunyi: “Pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 responden (47,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,6042 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor
- 4) Untuk item pertanyaan $X_{2,4}$ yang berbunyi: “Pegawai mentaati norma sosial yang berlaku di kantor”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (39,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9792 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mentaati norma sosial yang berlaku di kantor.
- 5) Untuk item pertanyaan $X_{2,5}$ yang berbunyi: “Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 responden (45,8%) dengan

nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0625 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

- 6) Untuk item pertanyaan $X_{2,6}$ yang berbunyi: “Pegawai menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (50,0%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0625 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk
- 7) Untuk item pertanyaan $X_{2,7}$ yang berbunyi: “Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (43,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0833 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan.
- 8) Untuk item pertanyaan $X_{2,8}$ yang berbunyi: “Pegawai menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 18 responden (37,5%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,8542 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antara pegawai. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Fasilitas	X _{3,1}	1	5	7	16	19	3,9792
	X _{3,2}	2	4	7	16	19	3,9583
Pencahayaan	X _{3,3}	1	1	17	20	9	3,7292
	X _{3,4}	2	3	7	17	19	4,0000
Suhu Udara	X _{3,5}	2	3	13	16	14	3,7708
	X _{3,6}	1	4	7	18	18	4,0000
Tata Ruangan	X _{3,7}	1	3	10	13	21	4,0417
	X _{3,8}	2	5	9	17	15	3,7917
Hubungan antara Karyawan	X _{3,9}	2	3	10	13	20	3,9583
	X _{3,10}	1	4	5	16	22	3,6875

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel loyalitas pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan X_{3,1} yang berbunyi: “Kantor menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (39,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9792 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa kantor menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.
- 2) Untuk item pertanyaan X_{3,2} yang berbunyi: “Peralatan yang disediakan kantor bekerja dengan sangat baik”, mayoritas

responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (39,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9583 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa peralatan yang disediakan kantor bekerja dengan sangat baik.

- 3) Untuk item pertanyaan $X_{3,3}$ yang berbunyi: “Area kerja pegawai memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 20 responden (41,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7292 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa area kerja pegawai memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.
- 4) Untuk item pertanyaan $X_{3,4}$ yang berbunyi: “Alat penerangan yang digunakan oleh kantor tidak membuat silau di mata”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 responden (39,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa alat penerangan yang digunakan oleh kantor tidak membuat silau di mata.
- 5) Untuk item pertanyaan $X_{3,5}$ yang berbunyi: “Area kerja pegawai memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh pegawai sesuai kebutuhan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 responden (33,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7708 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa area kerja pegawai memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh pegawai sesuai kebutuhan.

- 6) Untuk item pertanyaan $X_{3,6}$ yang berbunyi: “Alat pendingin yang digunakan kantor selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya”, mayoritas responden menjawab setuju/sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (37,5%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa alat pendingin yang digunakan kantor selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja pegawai tetap terjaga suhu udaranya.
- 7) Untuk item pertanyaan $X_{3,7}$ yang berbunyi: “Lingkungan kerja kantor pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden (43,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0417 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kantor pegawai selalu terjaga kerapian dan kebersihannya
- 8) Untuk item pertanyaan $X_{3,8}$ yang berbunyi: “Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tepat sehingga menambah kenyamanan bagi pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 responden (35,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7917 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tepat sehingga menambah kenyamanan bagi pegawai.
- 9) Untuk item pertanyaan $X_{3,9}$ yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain”,

mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (41,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9583 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain

- 10) Untuk item pertanyaan $X_{3,10}$ yang berbunyi: “Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan pegawai diluar divisi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (31,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,6875 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan pegawai diluar divisi

d. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pertanyaan secara lengkap dapat dilihat dari jawaban responden yang ada pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Kualitas Kerja	Y ₁	1	4	5	16	22	4,1250
	Y ₂	2	3	6	17	20	4,0417
Kuantitas Kerja	Y ₃	1	3	16	22	6	3,6042
	Y ₄	1	2	6	21	18	4,1042
Pemanfaatan Waktu	Y ₅	2	3	13	15	15	3,7917
	Y ₆	1	3	6	22	16	4,0208
Kerjasama Tim	Y ₇	1	3	7	12	25	4,1875
	Y ₈	2	4	6	19	17	3,9375

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Penjelasan dari frekuensi jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai Karyawan pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk item pertanyaan Y_1 yang berbunyi: “Hasil kerja pegawai memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan instansi dan atasan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden (45,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1250 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan instansi dan atasan.
- 2) Untuk item pertanyaan Y_2 yang berbunyi: “Selama ini, hasil pekerjaan pegawai tidak mengecewakan atasan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden (41,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0417 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa selama ini, hasil pekerjaan pegawai tidak mengecewakan atasan.
- 3) Untuk item pertanyaan Y_3 yang berbunyi: “Seluruh pekerjaan pegawai terselesaikan dengan tepat waktu”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 responden (45,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,6042 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pekerjaan pegawai terselesaikan dengan tepat waktu.
- 4) Untuk item pertanyaan Y_4 yang berbunyi: “Pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak

21 responden (43,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1042 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan.

- 5) Untuk item pertanyaan Y_5 yang berbunyi: “Pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, mayoritas responden menjawab setuju/sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (31,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7917 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.
- 6) Untuk item pertanyaan Y_6 yang berbunyi: “Jika terdapat waktu luang, pegawai mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 responden (45,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0208 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat waktu luang, pegawai mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari.
- 7) Untuk item pertanyaan Y_7 yang berbunyi: “Pegawai memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (52,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1875 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik.

- 8) Untuk item pertanyaan Y₈ yang berbunyi: “Pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja yang lain yang membutuhkan hasil pekerjaan pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 19 responden (39,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9375 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja yang lain yang membutuhkan hasil pekerjaan pegawai.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Rusiadi (2016:106) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:95) juga menjelaskan bahwa 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. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:96).

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dari setiap variabel dapat dilihat pada berbagai tabel dan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,904	0,3	Valid
2	$X_{1,2}$	0,672	0,3	Valid
3	$X_{1,3}$	0,802	0,3	Valid
4	$X_{1,4}$	0,922	0,3	Valid
5	$X_{1,5}$	0,929	0,3	Valid
6	$X_{1,6}$	0,548	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,956	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,866	0,3	Valid
9	$X_{1,9}$	0,903	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk motivasi kerja terbukti valid.

Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,735	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,402	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,419	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,835	0,3	Valid
5	$X_{2,5}$	0,622	0,3	Valid
6	$X_{2,6}$	0,808	0,3	Valid
7	$X_{2,7}$	0,823	0,3	Valid
8	$X_{2,8}$	0,615	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk disiplin kerja terbukti valid

Tabel 4.15. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3,1}$	0,769	0,3	Valid
2	$X_{3,2}$	0,661	0,3	Valid
3	$X_{3,3}$	0,629	0,3	Valid
4	$X_{3,4}$	0,756	0,3	Valid
5	$X_{3,5}$	0,594	0,3	Valid
6	$X_{3,6}$	0,741	0,3	Valid
7	$X_{3,7}$	0,578	0,3	Valid
8	$X_{3,8}$	0,880	0,3	Valid
9	$X_{3,9}$	0,533	0,3	Valid
10	$X_{3,10}$	0,880	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk lingkungan kerja terbukti valid

Tabel 4.16. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,836	0,3	Valid
2	Y_2	0,699	0,3	Valid
3	Y_3	0,421	0,3	Valid
4	Y_4	0,813	0,3	Valid
5	Y_5	0,508	0,3	Valid
6	Y_6	0,868	0,3	Valid
7	Y_7	0,475	0,3	Valid
8	Y_8	0,893	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk kinerja pegawai terbukti valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui

konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016: 239) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal, sebaliknya tidak reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* < 0,70. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,959	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,959 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.19. Hasil Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.20. Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,899	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan telah reliabel atau handal digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

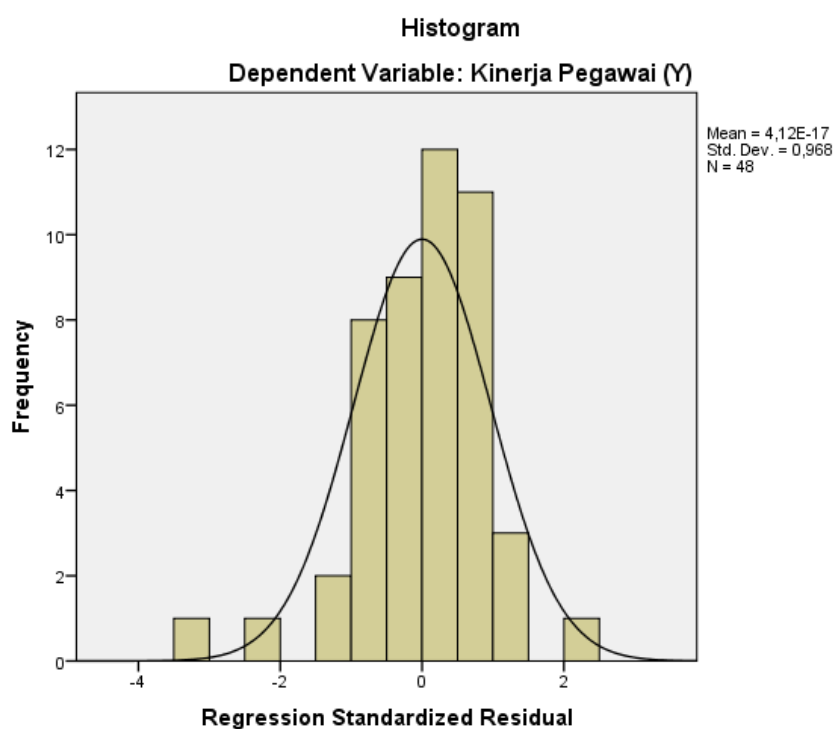
Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Hasil pengujian normalitas data dengan analisis grafik dan analisis statistik dapat dilihat pada pembahasan berikut

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

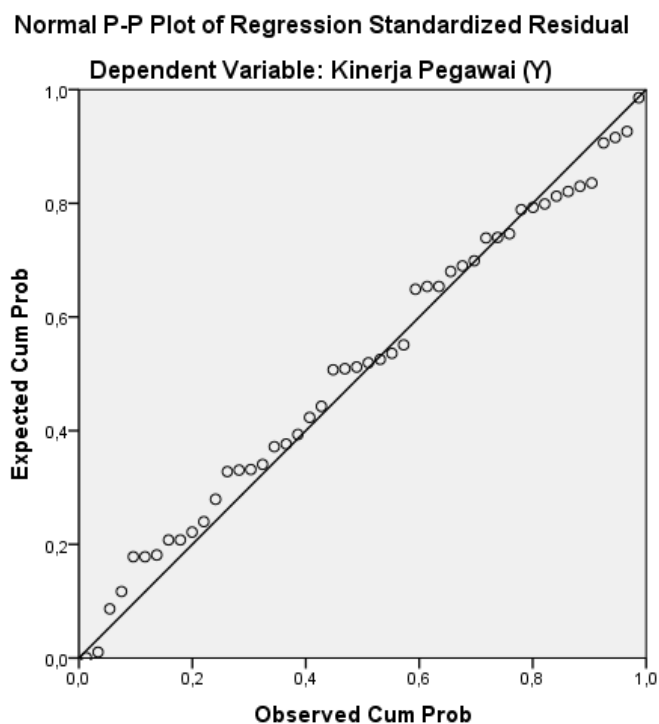


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

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



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 48 buah untuk variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

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

Tabel 4.21. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		48
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,58572883
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,087
	<i>Positive</i>	0,073
	<i>Negative</i>	-0,087
<i>Test Statistic</i>		0,087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai

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

Tabel 4.22. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,828	1,230		1,486	0,144		
	Motivasi Kerja (X1)	0,342	0,088	0,429	3,904	0,000	0,122	8,211
	Disiplin Kerja (X2)	0,291	0,102	0,295	2,853	0,007	0,137	7,279
	Lingkungan Kerja (X3)	0,211	0,062	0,280	3,383	0,002	0,215	4,659
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)								

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinieritas di mana variabel Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,122 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai VIF sebesar 8,211 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

Variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,137 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai VIF sebesar 7,279 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,215 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 4,659 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

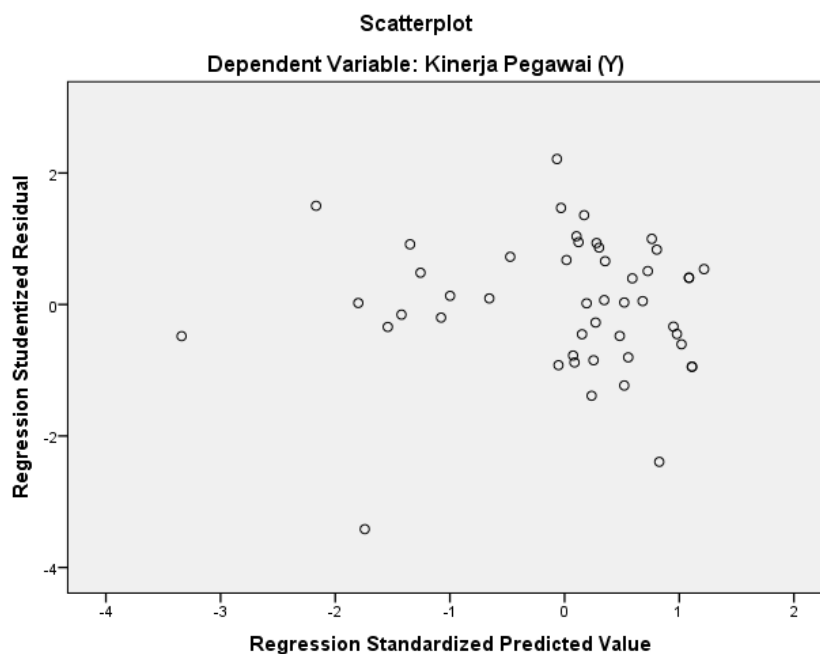
Berdasarkan uji multokolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016:157) lebih lanjut juga menjelaskan deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Hasil uji Heteroskedastisitas yang dilihat dari grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 48 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1,942	0,059
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,974	0,335
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,055	0,956
	Lingkungan Kerja (X ₃)	-1,564	0,125
a. Dependent Variable: ABS_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,335, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,956, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,125, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_3) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Sehingga berdasarkan grafik *scatterplot* dan uji Glejser dapat dipastikan bahwa model regresi telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang 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 sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,828	1,230	
	Motivasi Kerja (X_1)	0,342	0,088	0,429
	Disiplin Kerja (X_2)	0,291	0,102	0,295
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,211	0,062	0,280

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,828 + 0,342X_1 + 0,291X_2 + 0,211X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), maka Kinerja Pegawai (Y) telah ada yaitu sebesar 1,828.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,342 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat pula, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,291 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,211 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang memburuk maka akan menurunkan kinerja pegawai.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.25. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1709,129	3	569,710	212,105	0,000^b
	Residual	118,183	44	2,686		
	Total	1827,313	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_0 .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 44. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;44) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,816.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 212,105. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,816. Maka terima H_a dan tolak H_0 .

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y .
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y .

Hasil uji t dari data yang digunakan pada penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel hasil uji t berikut ini:

Tabel 4.26. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,486	0,144
	Motivasi Kerja (X ₁)	3,904	0,000
	Disiplin Kerja (X ₂)	2,853	0,007
	Lingkungan Kerja (X ₃)	3,383	0,002

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 44. Dengan mengetikkan =tinv(0,05;44) pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,015. Pengambilan keputusan dari hasil uji t dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 3,904, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 2,853, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

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

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,383, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

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

Berdasarkan uji t (uji parsial) yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas X pada penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y . Dimana Motivasi Kerja (X_1) menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dikarenakan memiliki nilai t_{hitung} terbesar dan memiliki nilai signifikan terkecil dibandingkan variabel lainnya, yaitu memiliki t_{hitung} sebesar 3,904 dan signifikan sebesar 0,000.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.27. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,967^a	0,935	0,931	1,63890
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Lingkungan Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,931 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 93,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 6,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, kemampuan, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,967. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Motivasi Kerja (X_1),

Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.28. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H_1

Hipotesis H_1 berbunyi: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,342 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 3,904, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H₁ yang berbunyi: “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan bahwa terdapat banyak 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, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2014:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untukmendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

2. Hipotesis H₂

Hipotesis H₂ berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai regresi sebesar 0,291 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 2,853, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H₂ yang berbunyi: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak 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, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno

(2013:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik.

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

3. Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ berbunyi: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai regresi sebesar 0,211 yang mengindikasikan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,383, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H_2 yang berbunyi: “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak 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, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2013:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih, rapi, nyaman serta

didukung dengan hubungan antar karyawan yang baik akan meningkatkan rasa semangat karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Keadaan dan suasana ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja.

4. Hipotesis H₄

Hipotesis H₄ berbunyi: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 212,105. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,816. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh

karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H_4 yang berbunyi: “Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak 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, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
4. Motivasi Kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka disarankan bagi manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai agar membuat skema pengembangan karir yang adil dan mengutamakan kinerja, sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka karena adanya motif dan harapan yang ingin dicapai.
2. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja maka disarankan bagi manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota

Binjai agar menerapkan kebijakan *punishment* (hukuman) seperti pemotongan insentif, penundaan jabatan, hingga skorsing agar kedisiplinan pegawai dapat terkendali dan memastikan pegawai bekerja sesuai peraturan serta menerapkan kebijakan *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan mematuhi peraturan dan prosedur kerja kantor dengan pemberian bonus dan promosi jabatan.

3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai menjadi lebih baik maka disarankan bagi manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai agar memberikan setiap pegawai form saran untuk penilaian area kerja pegawai dan apa yang pegawai inginkan. Hal ini dikarenakan hanya pegawai yang paham bagaimana tingkat pencahayaan, suhu udara, dan pengaturan tata letak fasilitas yang nyaman di area kerja mereka masing-masing.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk mempercepat peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik maka disarankan bagi manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai agar terlebih dahulu mengutamakan pada aspek peningkatan motivasi kerja melalui motif pegawai, harapan pegawai, dan insentif. Jika motivasi meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aryza, S., Lubis, Z., & Indrawan, M. I. (2021). ANALISA BARU DALAM MENDETEKSI LETAK GANGGUAN HUBUNG SINGKAT JARINGAN 1 FASA. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 175-186.
- Bastian, Indra. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamalik.(2014).*Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru Algensindo.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A., Indrawan, M. I., Aspan, H., & Nasution, A. R. (2021). Peningkatan Keamanan Penerimaan Pajak Daerah Sumut dalam Peningkatan Mutu Ekonomi Sumut. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(1).
- Indrawan, M. (2018). Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa di Desa Loleng Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara*, 4.
- Kasmir, (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).

- Munawar, A., Gendalasari, G. G., Kurniawan, I. M. G. A., Purnomo, D., Ependi, N. H., Indrawan, M. I., & Sadri, M. (2021, June). *Cluster Application with K-Means Algorithm on the Population of Trade and Accommodation Facilities in Indonesia*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012027). IOP Publishing.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi, dkk. (2015). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru. Sutrisno,
- E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Ke-4*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Jakarta: Rajawali Per.

JURNAL

- Alfiyah, S. E. (2018). *Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik*. BISMA (Bisnis dan Manajemen), 8(2), 144-155.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis| e-ISSN: 2548-9836, 4(1), 41-46.
- Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia, 9(2), 191-200.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 22(1).
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 36644.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2(1), 17-26.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 13(1).
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(5).
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Industrial Engineering Journal (IEJ), 2(1).
- Yanuari, Y. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. BASKARA: Journal of Business & Entrepreneurship, 2(1), 45-54.