



**PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI PT KUDA LAUT MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RIZKI RISDIANTARA
NPM : 1715310330

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI
MEDAN
PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIZKI RISDIANTARA
NPM : 1715310330
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI
DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI PT KUDA LAUT
MEDAN

MEDAN, DESEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(H. SNI MUHARRAM RITONGA BA., MSc., M)

DEKAN

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

PEMBIMBING I

(LILIAN LESTARIO, ST., MSi)

PEMBIMBING II

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RIZKI RISDIANTARA
NPM : 1715310330
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI PT KUDA LAUT MEDAN

MEDAN, DESEMBER 2021

KETUA

(MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA - I

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., MSi)

ANGGOTA - II

(A.A.M. SEBAYANG, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(SAMRIN, SE., MM)

ANGGOTA-IV

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Rizki Risdiantara
NPM : 1715310330
Fakultas/Program studi: Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan, Motivasi
Dan Disiplin Terhadap Prestasi
Kerja Karyawan Di PT Kuda Laut
Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, Desember
2021



NPM 1715310330



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Orang tua yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

Tempat/Tgl. Lahir

Nomor Pokok Mahasiswa

Program Studi

Konsentrasi

Jumlah Kredit yang telah dicapai

Nomor Hp

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

: RIZKI RISDIANTARA

: MEDAN / 17 November 1997

: 1715310330

: Manajemen

: Manajemen SDM

: 138 SKS, IPK 3.30

: 089613406879

No.

Judul

1. Pengaruh lingkungan motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT kuda laut medan0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Orang tua yang Tidak Perlu



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

Medan, 06 Juni 2021

Pemohon,

(Rizki Risdiantara)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan
(Dr. Onhy Medaline, S.H., M.Kr)

Tanggal :
Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen
(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 06 Juni 2021
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :
(Febrilian Lestari, ST., MSi)

Tanggal :
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:
(Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Minggu, 06 Juni 2021 17:47:48



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIZKI RISDIANTARA
 NPM : 1715310330
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT kuda laut medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
03 Agustus 2021	acc seminar proposal	Disetujui
27 Oktober 2021	belum ada deskripsi objek penelitian ,kuesiner,tabelasi data,hasil olah data lampirkan surat riset dari kampus dan surat keterangan telah melakukan riset dari perusahaan	Revisi
November 23, 2021	acc meja hijau	Disetujui
12 Januari 2022	acc jilid lux	Disetujui

Medan, 13 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

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

Nama Mahasiswa : RIZKI RISDIANTARA
NPM : 1715310330
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT kuda laut medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Agustus 2021	Perbaikan bab 1	Revisi	
02 Agustus 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
23 November 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
29 Desember 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 13 Januari 2022
Dosen Pembimbing,

Febrilian Lestario, ST., MSi

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Hani Muharran Ritonga, BA., MSc

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

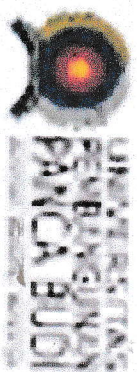
Plagiarism Detector v. 1921 - Originally Report 11/21/2021 8:29:52 PM

Author: RIZKI RISDANTARA_1615310330_MANAJEMEN.docx Uploaded by: Universitas Pembangunan Panca Budi_Likens402

Comparison Project: Rewrite Detected Language: ID

Check type: Internet Check

[no_and_no_matching] [no_and_no_value]

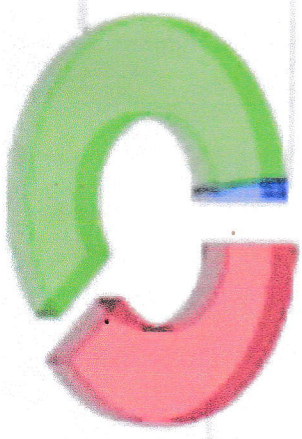


Detailed document body analysis

Number: 0001

Reference: 1000

Original: 1000



Reference: 1000



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

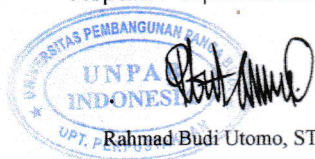
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 833/PERP/BP/2021

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

: RIZKI RISDIANTARA
: 1715310330
at/Semester : Akhir
tas : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

asannya terhitung sejak tanggal 05 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
gus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 05 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


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

o. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
evisi : 01
l. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIZKI RISDIANTARA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 November 1997
 Nama Orang Tua : IMAM SUHADI
 N. P. M : 1715310330
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 089613406879
 Alamat : Jalan Gaperta Helvetia Tengah Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh lingkungan motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT kuda laut medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



RIZKI RISDIANTARA
 1715310330

Catatan :

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : Rizki Risdiantara
NPM : 1715310330
Falkultas : sosial sains
Program Prodi : manajemen
Alamat : JL SETIA LK I NO 4

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada falkultas sosial sains universitas pembangunan panca budi.
Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datan.
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar – benarnya untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2021



(Rizki Risdiantara)
NPM 1715310330

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Penelitian ini dilakukan di PT. Kuda Laut Medan Jl. Kompos No. 195, Deli Serdang Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai, Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT. Kuda Laut Medan yang berjumlah 90 karyawan di PT. Kuda Laut Medan, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh artinya semua populasi jadi sampel, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, adapun hasil penelitian ini adalah, Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($2.275 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.027 < 0.05$), Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.620 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.002 < 0.05$), Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.024 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.004 < 0.05$), Hasil penelitian secara bersama sama , Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karya dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel ($23.888 > 3.18$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$).

Kata Kunci : Lingkungan kerja, motivasi disiplin dan prestasi kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of the environment, motivation, and work discipline on work performance at PT. Medan Seahorse, This research uses quantitative methods with an associative approach. This research was conducted at PT. Medan Seahorse Jl. Compost No. 195, Deli Serdang, North Sumatra. This research was conducted from March 2021 to completion. In this study, the population was all employees of PT. The Medan Seahorse, totaling 90 employees at PT. The Medan Seahorse, in this study the sample used was a saturated sample, meaning that all the population was sampled, the data analysis technique used was multiple linear regression analysis. $t_{count} > t_{table}$ ($2.275 > 2.007$) and a smaller significance level of 0.05 ($0.027 < 0.05$). The results of this study show that motivation has a significant and significant effect on work performance as seen from $t_{count} > t_{table}$ ($3.620 > 2.007$) and a higher significance level small 0.05 ($0.002 < 0.05$), the results of this study show that discipline has a significant and significant effect on work performance seen from $t_{count} > t_{table}$ ($3.024 > 2.007$) and a smaller significance level of 0.05 ($0.004 < 0.05$). The work environment, motivation and discipline have a significant and significant effect on work performance as seen from the $F_{count} > F_{table}$ ($23.888 > 3.18$) and a significant level that is smaller than 0.05, namely 0.000 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: work environment, motivation, discipline and work performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul: “PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. KUDA LAUT MEDAN”.

Poposal ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu(S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan PancaBudi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian proposal ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Muhammad Isa Indrawan,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan PancaBudi Medan.
2. Ibu Dr.Onny Medaline,S.H.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan PancaBudi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap,S.E.,S.Psi.,M.Si selaku Kepala ProgramS tudi Manajemen UniversitasPembangunan PancaBudi Medan.
4. Bapak Febrian Lestario, S.T., M.S.i selaku dosen penguji 1(satu) yang sudah banyak membantu memberikan bimbingan, kritik dan saran terhadap perbaikan proposal skripsi ini, demi kesempurnaan proposal skripsi ini.
5. Bapak Saimara Sebayang, S.E., M.S.i selaku dosen penguji 2(dua) yang juga banyak membantu memberikan bimbingan dan masukan didalam perbaikan proposal skripsi,demi kesempurnaan proposal skripsi ini.
6. Ibu Emi Wakhyuni,S.E.,M.S.i.selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bantuannya dalam masa perkuliahan sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
7. Untuk pegawai UPT Pekan Raya Sumatera Utara serta pelaku UKM dipekan raya Sumatera utara. Terima kasih sudah memperkenankan saya melakukan

penelitian dan telah memberikan banyak informasi yang saya butuhkan untuk dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Semoga UKM Center Pekan Raya Sumatera Utara semakin maju dan berkembang. Aamiin.

8. Kedua orang tua saya, Bapak Imam Suhadi dan Ibu Rafika Ilyas yang peneliti sayangi, yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, mendukung, mendo'akan peneliti.
9. Untuk Yogi Pangestu terimakasih banyak yang sudah menjadi sahabat yang selalu adadan banyak membantu saya dalam mengerjakan proposal skripsi.
10. Kepada teman - teman manajemen A, terimakasih untuk waktunya kurang lebih 4 tahun kita bersama menjalani masa perkuliahan,terimakasih telah menjadi teman yang baik, semoga ilmu yang kita dapat bermanfaat bagi kita semua
11. Teman – teman stambuk 2017 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih telah memberikan saran kepada peneliti sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.

Dan akhirnya peneliti mengucapkan terimakasih sebesar - besarnya atas semua dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT melindungi dan melimpahkan Rahmat-Nya bagi kita semua. Akhir kata semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Juli 2021
Hormat saya,

RISKI RISDIANTARA
NPM : 1715310330

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
.....	
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB I PENDAHULUAN	Halaman
A. LatarBelakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah danBatasan Masalah.....	4
1. Identifikasi Masalah.....	4
2. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Teori Prestasi Kerja.....	8
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	8
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pestasi Kerja.....	8
c. Sistem Penilaian Prestasi Kerja	9
d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	10
e. Indikator Prestasi Kerja	10
2. Teori Lingkungan.....	11
a. Pengertian Lingkungan.....	11
b. Indikator Lingkungan	12
c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan	12
3. Teori Motivasi Kerja	13
a. Pengertian Motivasi Kerja	13

b. Sumber Motivasi.....	14
c. Indkator Motivasi Kerja.....	14
d. Metode Motivasi.....	15
e. Teori Motivasi	16
4. Teori Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Displin Kerja	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Displin	19
c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	20
d. Manfaat disiplin kerja.....	21
e. Indikator disiplin kerja	22
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Konseptul	25
D. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi Dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
D. Jenis Dan SumberData	30
1. Jenis Data	30
2. SumberData	30
a. Data Primer	30
b. Data Skunder	30
E. Variabel Penelitian & DefinisiOperasional	31
1. Variabel Penelitian	31
2. DefinisiOperasional	31
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik AnalisisData	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabilitas	33
3. Uji Asumsi Klasik	33
a. Uji Normalitas	34
b. Uji Multikolinieritas	34
c. Uji Heterokedastisitas	34
4. Uji AnalisisRegresi LinierBerganda	35
5. Uji Hipotesis	35
a. Uji F	35

b. Uji T	36
6. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
B. Hasil Penelitian.....	39
1. Identitas Responden.....	39
2. Distribusi Jawaban Responden.....	41
3. Uji Kelayakan Data	47
4. Uji Asumsi	50
5. Analisis Regresi Linier Berganda	54
6. Pengujian Hipotesis	56
7. Koefisien Determinasi	60
C. Pembahasan	60
1. Pengujian Lingkungan dengan Prestasi kerja.....	60
2. Pengujian Motivasi dengan Prestasi kerja.....	61
3. Pengujian Disiplin dengan Prestasi kerja	61
4. Pengujian Lingkungan, Motivasi dan Disiplin dengan Prestasi kerja	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 64

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
B. Hasil Penelitian.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	JudulTabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Jadwal ProsesPenelitian	28
Tabel 3.2	Variabel Penelitian & DefenisiOperasional	31
Tabel 4.1	Usia	39
Tabel 4.2	Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3	Pendidikan.....	40
Tabel 4.4	Lama Kerja.....	41
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Variabel X1 (Lingkungan).....	41
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Variabel X2 (Motivasi).....	43
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Variabel X3 (Disiplin)	44
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Variabel Y (Prestasi Kerja).....	46
Tabel 4.9	Hasil Validitas X1	47
Tabel 4.10	Hasil Validitas X2.....	48
Tabel 4.11	Hasil Validitas X3.....	48
Tabel 4.12	Hasil Validitas Y.....	49
Tabel 4.13	Uji Realibilitas Instrument	50
Tabel 4.14	Coefficients	52
Tabel 4.15	Coefficients	55
Tabel 4.16	Coefficients	56
Tabel 4.17	ANOVA	59
Tabel 4.18	Model Summary.....	60

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	JudulGambar	Halaman
Gambar2.1	KerangkaKonseptual	25
Gambar 4.1	p-Plot normalitas	51
Gambar 4.2	Histogram Normalitas	52
Gambar 4.3	Scatterplot.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha kecil dan menengah merupakan sektor yang paling penting dalam mewujudkan pembangunan ekonomi nasional. Salah satu cara dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional dengan cara mendukung produk lokal. Saat ini tikar plastik merupakan salah satu kerajinan yang sudah menjadi kebutuhan dalam rumah tangga konsumen. Industri tikar terus berkembang seiring dengan berkembangnya teknologi. Salah satu perusahaan plastik yang memproduksi industri tikar di kota medan adalah PT Kuda Laut, Perusahaan ini merupakan industri yang bergerak pada bidang komoditi tikar plastik. Saat ini PT Kuda Laut medan terus berupaya dalam meningkatkan kualitas produksi barang yang dihasilkannya. Dalam meningkatkan produktivitas perlu adanya pengelolaan manajemen perusahaan yang baik, mengingat saat ini banyak pesaing perusahaan yang bergerak di bidang komoditi yang sama.

Persaingan perusahaan yang semakin ketat dari tahun ke tahun memberikan tuntutan baru bagi perusahaan tersebut agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan ketat, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan kenyamanan lingkungan tempat bekerja. Setiap perusahaan mempunyai tujuan dalam memaksimalkan laba serta memiliki keberlangsungan hidup dalam mengembangkan perusahaan tersebut.

Dalam usaha yang dijalankan. Untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting didalamnya. Tenaga kerja yang professional dan handal merupakan kunci terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat mengharapkan seluruh pegawainya memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja pegawai juga diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat meningkatkan gairah pekerja, agar mereka mau berkeja sama dengan produktif dan efisien. Motivasi dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat pada jiwa masing-masing individu tersebut jika dalam kesehariannya terdapat hal-hal yang membuatnya termotivasi di lingkungannya, baik itu fasilitas, rekan kerja, dan atasan.

Tanpa adanya motivasi maka baik itu perusahaan ataupun organisasi akan sulit dalam mengarahkan seluruh pegawai untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang sama. Seorang atasan memiliki pengaruh kuat dalam memotivasi setiap pegawainya, Motivasi kerja juga tidak akan cukup dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga berdampingan dengan disiplin kerja diantara para pegawai. Menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan pada setiap pegawai akan memiliki sikap kesediaan dan kerelaan pegawai agar selalu memahami dan mematuhi norma- norma disekitarnya. Disiplin kerja merupakan sikap pegawai dalam memahami semua aturan yang nantinya akan menjadi kebiasaan dalam

menaati aturan yang berlaku di lingkungan. Hal ini merupakan harapan seluruh perusahaan guna memiliki tenaga kerja yang professional, handal, efisiensi dan efektif. Dengan lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai yang akan mencerminkan sejauh mana para pegawai dapat berprestasi di dalam perusahaannya.

Prestasi kerja akan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang dicapai setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya di perusahaan. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu perusahaan terbentuk dari faktor-faktor yang akan meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Faktor lain yang dapat menurunkan prestasi kerja prestasi karyawan di suatu perusahaan adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya menaati peraturan yang berlaku di lingkungan, kurangnya kenyamanan dalam bekerja dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Jika pegawai tidak produktif dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan akan tidak maksimal dan mempengaruhi sejauh mana prestasi kerja dapat dicapai.

PT. Kuda Laut Medan yang berlokasi di Deli Serdang Sumatera Utara merupakan industri yang menjual peralatan rumah tangga yang mampu menghasilkan barang-barang yang berkualitas permasalahan yang penulis temui saat prariset adalah. Masih terdapat beberapa karyawan yang hasil kerjanya tidak maksimal, seperti tidak mencapai target perusahaan, atau hanya mencapai target minimum perusahaan, karyawan yang sering dipanggil HRD untuk mempertanggung

jawabkan hasil kerjanya, berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan, hal yang membuat kurangnya prestasi kerja karyawan adalah, lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik, seperti suhu ruang yang terlalu panas, sirkulasi udara yang dirasa tidak nyaman, pencahayaan yang kurang sehingga menurunkan produktivitas karyawan

Di sisi lain PT. Kuda Laut Medan mengalami beberapa hambatan terkait kurangnya bentuk apresiasi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan tidak merasa tertantang dan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga mereka hanya bekerja seperlunya saja.

Ketidaksiplinan juga masih terjadi di PT Kuda Laut seperti masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, jam kerja yang tidak sesuai aturan kantor sehingga membuat target kerja yang sudah ditentukan menjadi berantakan hasilnya adalah turunya prestasi kerja karyawan

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti teliti uraikan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Kuda Laut Medan”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan mengenai pengaruh lingkungan, motivasi, dan disiplin PT Kuda Laut Medan, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja karyawan yang tidak maksimal terlihat dari beberapa karyawan yang hanya mau mencapai target minimum perusahaan saja

- b. Kurangnya pemahaman karyawan tentang pekerjaan yang diberikan kepada mereka sehingga menyebabkan turunnya prestasi
- c. Karyawan yang merasa antara upah dan pekerjaannya tidak sesuai.
- d. Terdapat beberapa karyawan yang hubungannya tidak harmonis dengan karyawan lain.

2. Batasan Masalah

Karena luasnya permasalahan dalam cakupan prestasi kerja, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada faktor, lingkungan, motivasi dan disiplin saja, serta hanya membatasi di bagian karyawan level low manajemen saja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dapat diajukan perumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan?
- d. Apakah lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja.

b. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Fakultas dan Universitas

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian berikutnya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang prestasi kerja karyawan di PT Kuda Laut Medan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Irawati, D., & Mustakim, N Balai Pelaksana Teknis Bina Marga, Magelang yang berjudul : Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. Sedangkan penelitian ini berjudul : Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Kuda Laut Medan., Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) buah variabel bebas yaitu: menggunakan variabel bebas yaitu pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan disiplin Motivasi 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja Pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, tetapi variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan, motivasi dan disiplin kerja, serta juga menggunakan sebuah variabel tetap, yaitu: Prestasi kerja karyawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2012. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Sumatera Utara

4. Jumlah Observasi/Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan 140 responden sedangkan penelitian ini menggunakan 90 responden.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil akhir kerja yang dicapai pegawai berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan dapat diukur baik dari sisi waktu penyelesaiannya dan cara menyelesaikannya, sehingga menghasilkan nilai. Nilai ini yang nantinya akan menentukan produktivitas yang dicapai seorang pegawai. Menurut Lingga (2018) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan yang berdasarkan pengalaman dan waktu. Sedangkan Sutrisno (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan catatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014), ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi prestasi kerja:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Lingkungan yang nyaman
- 3) Pengetahuan dalam bekerja
- 4) Tingkat motivasi kerja

- 5) Inisiatif dalam menyelesaikan tugas- tugas yang belum diberikan.
- 6) Kehadiran, pegawai ditempat kerja sesuai dengan jam atau waktu kerja yang telah ditetapkan.

c. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Lingga (2018), ada beberapa faktor sistem penilaian prestasi kerja :

- 1) Penilaiannya adalah manusia yang selain memiliki kemampuan juga tak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian dilakukan berdasarkan tolak ukur tertentu yang nyata, hal ini berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 3) Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang di nilai dengan tiga maksud, yaitu:
 - a) Jika hasil penilaian tersebut positif, maka hal ini dapat menjadi dorongan yang kuat pada pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang, sehingga kesempatan karir akan terbuka lebih besar baginya.
 - b) Jika hasil penilaian tersebut negatif, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui sisi lemah dan kekurangannya, sehingga pegawai tersebut dapat mengambil beberapa langkah atau memperbaiki kelemahan tersebut di masa yang akan datang.

- c) Jika hasil penilaian tersebut tidak objektif, maka pegawai yang bersangkutan dapat melakukan kesempatan pengajuan.

d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014), manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirincikan sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki Prestasi Kerja. Umpan balik dalam pelaksanaan kerja adalah memungkinkan pimpinan, pegawai hingga bagian personalia memperbaiki kegiatan mereka demi prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian Kompensasi. Evaluasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus atau insentif ataupun bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Evaluasi Prestasi Kerja. Proses evaluasi ini dapat mempengaruhi promosi, transfer dan demosi yang didasarkan pada prestasi kerja di masa lalu.
- 4) Keputusan Penempatan. Prestasi kerja yang tidak baik dapat menunjukkan kebutuhan Latihan, sedangkan prestasi kerja yang baik dapat menunjukkan pengembangan potensi.

e. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- 3) Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- 4) Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2. Lingkungan

a. Pengertian Lingkungan

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Surisno (2011) lingkungan dapat diartikan sebagai kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi, baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap prestasi kerja organisasi atau perusahaan. Sementara, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan yang baik harus diwujudkan

agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan dalam suatu organsasi sangatlah penting, dalam hal ini di perlukaan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

b. Indikator Lingkungan

Menurut Sustrisno (2019) terdapat tiga indikator lingkungan adalah sebagai berikut :

- 1) Pelayanan bagi pegawai. Pelayanan ini meliputi kantin atau kafeteria di lingkungan instansi, fasilitas kesehatan seperti dokter dan obat-obatan yang sediakan secara gratis, dan ruang ibadah.
- 2) Kondisi kerja. Jika kondisi kerja yang nyaman, maka para pegawai akan merasa aman dan nyaman sehingga produktif dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Hal ini dapat meliputi sisi penerangan, suhu udara, suara berisik dan ruang gerak.
- 3) Hubungan pegawai dengan pimpinan. Hubungan pegawai dengan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat terpenuhi.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan

Sofyan (2013:20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan prestasi kerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pegawai yang tidak memiliki motivasi hanya memberikan upaya minimum dalam menyelesaikan pekerjaannya. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting tentang prestasi kerja individual. Dengan demikian motivasi berarti memberikan dorongan atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

b. Sumber Motivasi

Menurut Suwatno (2011), sumber motivasi dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi aktif atau fungsinya tidak perlu merangsang dari bagian luar. Karena sebenarnya pada diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Jenis motivasi ini timbul atas dari keinginan atau kemauan diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik ini dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar. Jenis motivasi ini timbul akibat dari luar individu.

c. Indikator Motivasi Kerja

Achmad Fawaid dan Maufur (2017), menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat di jadikan motivasi kerja diantaranya :

1) Kebutuhan fisik :

- a) Pemberian bonus
- b) Uang makan

c) Uang transport

d) Fasilitas perumahan

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan :

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Asuransi kecelakaan
- c) Perlengkapan keselamatan kerja
- 3) Kebutuhan sosial :
 - a) Teman
 - b) Interaksi
- 4) Kebutuhan akan penghargaan :
 - a) Penghargaan diri
 - b) Pengakuan akan prestasi
- 5) Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan metode langsung (material atau non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawainya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Sehingga sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan lain sebagainya.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Metode ini merupakan motivasi tidak langsung yang diberikan hanya sebagai bentuk memenuhi fasilitas-fasilitas guna mendukung kerja.

e. Teori Motivasi

Berikut adalah teori motivasi yang di kemukakan oleh para ahli, beberapa teori motivasi yaitu :

1) Teori Abraham H. Maslow

Menyebutkan motivasi terbentuk dari 5 hierarki kebutuhan

a) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan Hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan akan rasa aman

Meliputi akan aman perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat merekanya tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang rasa akan memiliki dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.

d) **Kebutuhan Pengakuan**

Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi status dan keyakinan akan diri sendiri.

2) **Teori ERG Alderfer**

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia :

a) *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan)

Suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.

b) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan)

Mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg.

c) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivation factors dari Herzber.

3) **Teori Dua Faktor Harzberg**

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

a) *Hygiene Factors*

Yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (Eksternal).

b) *Motivation Factors*

Yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (Internal).

4) Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterimanya dirasa kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya.

5) Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom. Teori ini menjelaskan bahwa jika setiap individu memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dan jika mengetahui ada jalan untuk

memenuhi harapan tersebut, maka motivasi untuk memenuhi harapan tersebut akan semakin tinggi.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan Barnawi (2012), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja adalah sikan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma – norma aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas – tugas yang di berikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma – norma yang berlaku di lingkungannya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2014) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga termasuk dalam tingkat pengukuran kedisiplinan pegawai. Tujuan yang harus di capai harus secara jelas sehingga tujuan akhir yang di inginkan tercapai.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan merupakan tolak ukur dari kedisiplinan kepegawainya. Karena pimpinan biasanya dijadikan panutan dan contoh dari para pegawainya di sebuah organisasi atau perusahaan.

3) Balas Jasa

Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaanya. Jika kecintaan pegawai semakin baik maka baik pula terhadap posisi pekerjaanya.

4) Keadilan

Keadilan menjadi faktor pendorong dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting sehingga minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang diberlakukan semakin berat, maka akan membuat pegawai takut untuk melanggar peraturan organisasi, perusahaan atau instansi.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014) terdapat dua jenis kegiatan disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin prepentif merupakan kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai untuk mengikuti berbagai standar atau

aturan yang berlaku, sehingga dapat mencegah penyelewengan yang akan terjadi. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawainya.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang digunakan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan untuk mencegah terjadinya pelanggaran- pelanggaran berikutnya. Tindakan hukuman tersebut adalah Tindakan kedisiplinan yang biasanya berbentuk peringatan atau skorsing.

d. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan melalui dua tujuan, yaitu :

- 1) Memastikan kembali bahwa perilaku pegawai konsisten dengan standar dan aturan yang sudah diberlakukan pada sebuah perusahaan atau instansi bekerja. Standar dan aturan yang telah disusun merupakan rangkaian untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau instansi. Jika suatu standar dan aturan dilanggar, maka akan mempengaruhi pada efektivitas perusahaan sehingga akan menurun.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dengan pegawainya. Kedisiplinan yang diberlakukan dengan tidak tepat akan berpengaruh pada prestasi kerja serta menciptakan masalah- masalah moral lainnya seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan bekerja yang

buruk antara pimpinan dengan pegawainya. Jika kondisi seperti ini terjadi, maka akan memakan waktu yang lama untuk kembali menyesuaikan kedisiplinan tersebut. Pelaksanaan tindak disiplin ini selain akan membuat meminimalisir kesalahan pelanggaran yang terjadi juga akan menimbulkan hubungan yang positif antar pimpinan dan pegawai.

e. **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011) ada beberapa indikator yang dapat dijadikan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

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

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang ada dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Fitri Rahmadhani (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT.Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan	Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Prestasi kerja Karyawan	Analisis Deskriptif Dan Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
2	Negara, N. M. C. M. A., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015)	Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Pt. pos Indonesia Kabupaten Jembrana	Pengembangan Karir dan Prestasi kerja Pegawai	Analisis Deskriptif Dan Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana.. (2) pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana.. (3) pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana.. (4) seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten

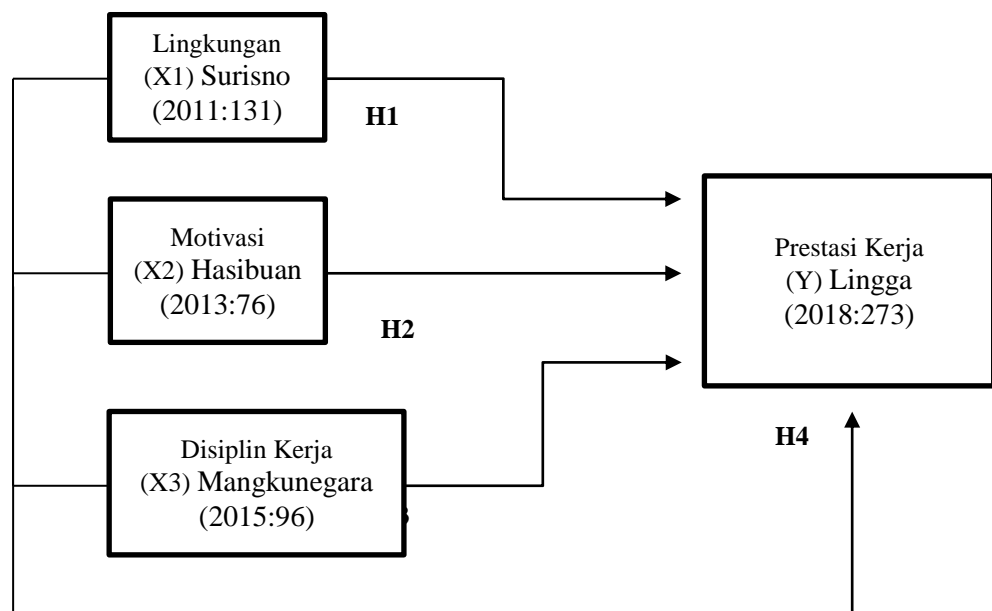
					Jembrana
3	Lenny Hasan (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang	Kepuasan Kerja, Disiplin Komitmen Organisasi	Analisis Jalur	Hasil penelitian diketahui bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh pada signifikan kepada petugas disiplin Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang dan (2) Kepuasan kerja dan disiplin berpengaruh pada signifikan kepada pejabat organisasi Komitmen Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pertambangan Energi Kota Padang.
4	Irawati, D.,& Mustakim, N. (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai s	Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja.	Analisi Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) motivasi kerja secara positif dann signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

				Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang
5	Kartika, A. D. A. (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi) Pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Siduarjo	Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja	Statistik Deskriptif
				Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara dan parsial variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.simultan

Sumber : Diolah Penulis, (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hubungan timbal balik antara satu variabel dengan variabel lainnya, baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini hubungan lingkungan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kuda Laut Medan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Penulis, (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah.

Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan.
4. Lingkungan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Kuda Laut Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana terdapat dua buah variabel bebas yang akan diteliti, yaitu: Lingkungan, Motivasi dan Disiplin kerja, serta sebuah variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kuda Laut Medan Jl. Kompos No. 195, Deli Serdang Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktifits	Agt 2021	Sep 2021	Okt 2021	Nop 2021
1	Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■	■	
3	Seminar Proposal		■	■	
4	Perbaikan Acc Proposal		■	■	
5	Pengolahan Data			■	
6	Penyusunan Skripsi			■	
7	Bimbingan Skripsi			■	
8	Meja Hijau			■	

Sumber : Diolah Penulis, 2021

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT. Kuda Laut Medan yang berjumlah 90 karyawan di PT. Kuda Laut Medan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang di teliti, Menurut Sugiyono dalam Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh poulasi (Achidah,2016). Pengukuran sampel adalah suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang di ambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Hal ini yang harus di perhatikan bahwa sampel yang di pilih dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel yang harus diambil berjumlah 90 karyawan di PT Kuda Laut Medan.

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif karena dinyatakan dengan angka–angka yang menunjukkan nilai terhadap suatu besaran atas variabel

yang di wakilinya. Untuk data pada penelitian ini, peneliti mengumpulkannya sendiri dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Sumber Data

Sumber data yang dalam penelitian di bedakan menjadi 2 (dua), yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

- a. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer di peroleh dengan menyebar kuisioner ke para karyawan di PT. Kuda Laut Medan yang bersedia menjadi responden untuk mengisi kuisioner.
- b. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah daftar data PT. Kuda Laut Medan yang di peroleh dari HRD PT. Kuda Laut Medan.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Lingkungan (X1) Inovasi Motivasi (X2) Dan Disiplin (X3) serta satu variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu atribut, sifat, nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya.

Tabel 3.2 Variabel Penelitian & Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan (X1)	Menurut Surisno (2011) lingkungan dapat diartikan sebagai kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi, baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap prestasi kerja atau perusahaan organisasi.	1. Pelayanan Bagi Pegawai 2. Kondisi Kerja 3. Hubungan Pegawai Dengan Pemimpin Sutrisno (2019)	Likert
Motivasi (X2)	Menurut Hasibuan (2013) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rassa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan Achmad Fawat & Maufir (2014)	Likert
Disiplin (X3)	Menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja adalah sikan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma – norma aturan yang berlaku disekitarnya.	1. Taat Terhadap Aturan Waktu 2. Taat Terhadap Peraturan 3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan 4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan Anthony,dkk (Indah, 2016)	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Menurut Lingga (2018) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan yang berdasarkan pengalaman dan waktu.	1. Kualitas Kerja 2. Pengetahuan 3. Penyesuaian Pekerjaan 4. Hubungan Kerja Hasibuan (2015)	Likert

Sumber: Diolah Penulis, 2021

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik angket (Kuisisioner). Angket (Kuisisioner) Adalah Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan PT. Kuda Laut Medan yang akan di jadikan reponden untuk dijawab.

G. Teknik Analisis Data

Adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain yang terkumpul. Kegiatan dalam Analisa data mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik Analisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) Uji Validitas digunakan untuk mengatur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Apabila instrument tersebut tidak mampu mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid.

Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pernyataan di nyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka pernyataan di nyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013) Uji reliabilitas adalah instrument yang dilakukan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrument penelitian tersebut telah di anggap benar dalam penelitian ini. (Sunyoto, 2014) Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Pernyataan yang dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitasnya yaitu $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitasnya baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitasnya yaitu $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitasnya kurang baik.

3. Uji Asumsi Klasik

Adalah persyaratan pengujian statistic yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Dalam penelitian uji asumsi klasik ini menggunakan penelitian:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot* dan metode *kolmogorof-smirnov*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (Variance Inflation Factor). Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikoloneritas (Situmorang, 2008) dalam (Zurrahman, 2017).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada scatterplot. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas (Situmorang, 2008) dalam (Zurrahman, 2017).

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Zurrahman, 2017).

Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_1 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Lingkungan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

a = Konstanta

b = Koefisien Berganda

e = Error Term

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

- I. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, pada alpha 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- II. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, pada alpha 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen

b. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak. Bentuk pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

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

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah :

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

Ha di tolak jika thitung > ttabel pada Sig t < α 5% (0,05).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Menurut Ghozali (2013) dalam (Zurrahman, 2017) Kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Hal ini, menunjukkan model yang di gunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y sedangkan jika determinasi semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang di gunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

Berikut rumus koefisien determinasi :

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

Keterangan :

D = besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

1. Sejarah PT Kuda Laut

PT.Kuda Laut adalah perusahaan distribusi barang konsumen disumatera indonesia. Sejak 25 Agustus 1992, PT.Kuda Laut adalah sebuah perusahaan yang bermarkas di Medan / Tanjung Morawa. Awalnya jaringan distribusi mencakup Aceh(NAD) dan Sumatera Utara dengan produk utama Indofood Group. Seiring perjalanan waktu jaringan PT.Kuda Laut melebar ke seluruh pulau sumatera dengan produk indofood maupun produk Non Indofood.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan adalah menjadi salah satu distributor terbesar di indonesia. PT. Kuda Laut terus tumbuh dengan daerah cakupan dari Aceh hingga Lampung (Sumatera) dengan gudang besar milik perusahaan berlokasi di sumatera. Untuk mencapai sasaran visi ini PT.Kuda Laut akan terus melakukan pengembangan aset, peningkatan tim penjualan serta kesejahteraan karyawan. Selain produk makanan ringan PT.Kuda Laut juga mengembangkan produk non makanan ringan.

3. Program Dan Rencana Perusahaan

Interaksi 5 budaya kerja PT.Kuda Laut

1. Integritas (Jujur, Ketulusan Dan Kepercayaan)
2. Relationship (Menciptakan hubungan kerja yang harmonis)
3. Akuntabilitas (Bertanggung jawab terhadap konsekuensi pekerjaan)

4. Komitmen (Memberikan pelayanan terbaik, menjalankan dan menyelesaikan apa yang sudah menjadi komitmen perusahaan)
5. Disiplin (patuh pada peraturan dan data tertib perusahaan)

5 hal tersebut merupakan nilai-nilai yang ditetapkan management menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang tercermin dalam sikap dan perilaku kerja yang harus membudayakan internal perusahaan. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku karyawan PT. Alam Jaya Wirasentosa agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, kebersamaan, tanggung jawab dan komunikasi yang lebih baik.

4. Jenis Usaha

PT. Kuda Laut distributor produk makanan ringan dan produk non makanan ringan sebagai berikut :

1. jenis produk makanan ringan di PT. Kuda Laut Snak Indofood, chiki, chitato, cheetos, coklat, tobelo, arnotts, jetz, lays dan yang lain – lain
2. jenis produk non makanan ringan di PT. Kuda Laut Beras, tepung gula, tepung terigu, minyak delima, santan, simas margarine, terasi cap A No.1, bawang goreng sajp dan yang lain – lain

B. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari angket yang sudah disebar, dalam penelitian ini responden menyebarkan angket kepada 90 responden, identitas diri yang ditanyakan adalah, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Kerja.

1. Identitas Responden

Tabel 4.1 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	13	14.4	14.4	14.4
26-35 tahun	25	27.8	27.8	42.2
36-45 tahun	47	52.2	52.2	94.4
> 45 tahun	5	5.6	5.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan persentase Usia responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berusia diantara 36-45 tahun berjumlah 47 orang, lalu responden yang berusia diantara 26-35 tahun berjumlah 25 orang , responden yang berusia diantara 20-25 tahun berjumlah 13 orang dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 5 orang.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	52	57.8	57.8	57.8
Perempuan	38	42.2	42.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dalam penelitian ini responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 52 orang dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang.

Tabel 4.3 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	2	2.2	2.2	2.2
Diploma	44	48.9	48.9	51.1
Strata	44	48.9	48.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan persentase pendidikan responden, terlihat mayoritas responden berpendidikan Diploma dan Strata dengan jumlah yang sama yakni 44 orang dan responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang.

Tabel 4.4 Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	16	17.8	17.8	17.8
	5-10 tahun	66	73.3	73.3	91.1
	10-15 tahun	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukan persentase lama kerja responden terlihat dalam penelitian ini mayoritas responden sudah bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 66 orang, responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 16 orang dan responden yang sudah bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 8 orang.

2. Distribusi Jawaban Responden

Didalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk meneliti prestasi kerja adalah lingkungan, Motivasi, dan Disiplin, dalam penelitian ini terdapat delapan item pernyataan untuk variabel Lingkungan, delapan variabel pernyataan untuk variabel Motivasi, sepuluh item pernyataan untuk variabel disiplin dan delapan pernyataan untuk variabel prestasi kerja. Hasil dari masing masing jawaban responden akan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

a. Persentase jawaban Variabel X1

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Variabel X1 (Lingkungan)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	1,1	66	73,3	23	25,6	90	100
P2	-	-	-	-	-	-	65	72,2	25	27,8	90	100

P3	-	-	-	-	1	1,1	65	72,2	24	26,7	90	100
P4	-	-	-	-	-	-	68	75,6	22	24,4	90	100
P5	-	-	-	-	1	1,1	63	70	26	28,9	90	100
P6	-	-	-	-	2	2,2	62	68,9	26	28,9	90	100
P7	-	-	2	2,2	6	6,7	58	64,4	24	26,7	90	100
P8	-	-	-	-	3	3,3	57	63,3	30	33,3	90	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- 1) Pada pernyataan “Fasilitas untuk bekerja sudah diberikan dengan lengkap oleh kantor saya” Mayoritas Responden menjawab setuju yaitu sebanyak 66 orang (73,3%).
- 2) Pada pernyataan “Dengan fasilitas yang lengkap bisa menambah semangat saya dalam bekerja” mayoritas Responden menjawab setuju yaitu sebanyak 65 orang (72,2%)
- 3) Pada pernyataan “Ruangan kantor saya cukup terang” mayoritas Responden menjawab setuju yaitu sebanyak 65 orang (72,2%).
- 4) Pada pernyataan “Ruangan kerja saya cukup pencahayaannya sehingga tidak menyilaukan mata” mayoritas Responden menjawab setuju yaitu sebanyak 68 orang (75,6%).
- 5) Pada pernyataan” Suhu udara di ruangan saya cukup sejuk” mayoritas Responden menjawab setuju yaitu sebanyak 63 orang (70%).
- 6) Pada pernyataan “Pendingin udara di ruangan saya bekerja dengan baik” mayoritas Responden menjawab setuju yaitu sebanyak 62 orang (68,9%).
- 7) Pada pernyataan “Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya” mayoritas Responden menjawab setuju yaitu sebanyak 58 orang (64,4%).

- 8) Pada pernyataan “Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan Atasan saya” mayoritas Responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (63,3%).

b. Persentase jawaban responden variabel X2

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Variabel X2 (Motivasi)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3,3	54	60	33	36,7	90	100
P2	-	-	-	-	4	4,4	58	64,4	28	31,1	90	100
P3	-	-	-	-	10	11,1	49	54,4	31	34,4	90	100
P4	-	-	-	-	4	4,4	51	56,7	35	38,9	90	100
P5	-	-	-	-	-	-	56	62,2	34	37,8	90	100
P6	-	-	-	-	1	1,1	58	64,4	31	34,4	90	100
P7	-	-	-	-	11	12,2	50	55,6	29	32,2	90	100
P8	-	-	-	-	2	2,2	54	60	34	37,8	90	100
P9	-	-	-	-	-	-	58	64,4	32	35,6	90	100
P10	-	-	1	1,1	-	-	58	64,4	31	34,4	90	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- 1) Pada pernyataan “Saya memiliki keterikatan dengan perusahaan tempat saya bekerja sekarang” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 54 orang (60%).
- 2) Pada pernyataan “Karena saya mendapat gaji dari perusahaan ini saya akan bekerja dengan giat” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58 orang (64,4%).
- 3) Pada pernyataan “Saya menyenangi kondisi kerja di perusahaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 49 orang (54,4%).
- 4) Pada pernyataan “Pekerjaan yang saya miliki sekarang membuat saya lebih rajin dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 51 orang (56,7%).

- 5) Pada pernyataan “Saya diberikan fasilitas yang layak dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 56 orang (62,2%).
- 6) Pada pernyataan “Perusahaan juga melengkapi fasilitas yang saya butuhkan di luar pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58 orang (64,4%).
- 7) Pada pernyataan “Ketika saya memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, maka atasan saya akan memberikan penghargaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50 orang (55,6%).
- 8) Pada pernyataan “Dengan diberikan penghargaan saya akan lebih giat dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 54 orang (60%).
- 9) Pada pernyataan “Saya sering diberikan pujian oleh atasan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58 orang (64,4%).
- 10) Pada pernyataan “Saya merasa puas bekerja di perusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58 orang (64,4%).

c. Persentase jawaban responden variabel X3

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Variabel X2 (Disiplin)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	1	1,1	4	4,4	59	65,9	26	28,9	90	100
P2	-	-	2	2,2	1	1,1	57	63,3	30	33,3	90	100
P3	-	-	2	2,2	2	2,2	51	56,7	35	38,9	90	100
P4	-	-	2	2,2	3	3,3	45	50	40	44,4	90	100
P5	1	1,1	2	2,2	-	-	61	67,8	26	28,9	90	100
P6	-	-	1	1,1	2	2,2	59	65,5	28	31,1	90	100
P7	-	-	-	-	4	4,4	57	63,3	29	32,2	90	100
P8	-	-	-	-	3	3,3	59	65,6	28	31,1	90	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- 1) Pada pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 59 orang (65,6%).
- 2) Pada pernyataan “Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 57 orang (63,3%).
- 3) Pada pernyataan “Saya selalu taat akan aturan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 51 orang (56,7%).
- 4) Pada pernyataan “Saya selalu mematuhi aturan yang sudah ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 45 orang (50%).
- 5) Pada pernyataan “Saya taat dengan aturan perusahaan tempat saya bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 61 orang (67,8%).
- 6) Pada pernyataan “Ketaatan dengan aturan perusahaan merupakan hal mutlak yang harus di patuhi setiap karyawan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 59 orang (65,6%).
- 7) Pada pernyataan “Jika ada kesalahan dalam pekerjaan saya, saya akan memperbaikinya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 57 orang (63,3%).
- 8) Pada pernyataan “Saya bisa menggunakan perlengkapan yang disediakan kantor untuk memudahkan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 59 orang (65,6%).

d. Persentase Jawaban Variabel Y

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Variabel Y (Prestasi Kerja)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3,3	54	60	33	36,7	90	100
P2	-	-	-	-	4	4,4	58	64,4	28	31,1	90	100
P3	-	-	-	-	10	11,1	49	54,4	31	34,4	90	100
P4	-	-	-	-	4	4,4	51	56,7	35	38,9	90	100
P5	-	-	-	-	-	-	56	62,2	34	37,8	90	100
P6	-	-	-	-	1	1,1	58	64,4	31	34,4	90	100
P7	-	-	-	-	11	12,2	50	55,6	29	32,2	90	100
P8	-	-	-	-	2	2,2	54	60	34	37,8	90	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- 1) Pada pernyataan “Hasil kerja saya selalu di puji oleh atasan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 54 orang (60%),
- 2) Pada pernyataan “Saya bisa mengerjakan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58 orang (64,4%).
- 3) Pada pernyataan “Saya terbiasa bekerja lembur” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 49 orang (54,4%).
- 4) Pada pernyataan “Saya bisa mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 51 orang (56,7%).
- 5) Pada pernyataan “Saya termasuk karyawan yang bisa diandalkan dalam bidang saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 56 orang (62,2%).
- 6) Pada pernyataan “Atasan saya selalu menunjuk saya jika rekan kerja saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58 orang (64,4%).

- 7) Pada pernyataan “Saya menerima jika hasil kerja saya mengalami kesalahan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50 orang (55,6%).
- 8) Pada pernyataan “Saya memutuskan menggunakan kartu Saya bersedia memperbaiki kesalah dari hasil pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 54 orang (60%).

3. Uji Kelayakan Data

a. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengujian tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut, syarat minimum untuk mempengaruhi syarat apakah setiap valid atau tidak valid dengan membandingkan r -tabel, dengan jumlah $n=90$ dan $sig= 0.05$ didapat nilai r hitung sebesar $= 0,205$, jadi jika koefisien korelasi (r_{xy}) $< 0,205$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{xy} > 0,205$ maka dinyatakan tidak valid, hasil dari pengujian validitas bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10 Hasil Validitas X1
(Lingkungan)**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,828	0,205	Valid
2	0,872	0,205	Valid
3	0,810	0,205	Valid
4	0,852	0,205	Valid
5	0,828	0,205	Valid
6	0,870	0,205	Valid
7	0,626	0,205	Valid
8	0,803	0,205	Valid

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai validitas yang masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,205, semua instrument dinyatakan valid karena

bernilai lebih dari 0,205, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variabel promosi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel 4.11 Hasil Validitas X2
(Motivasi)**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,727	0,205	Valid
2	0,621	0,205	Valid
3	0,694	0,205	Valid
4	0,728	0,205	Valid
5	0,808	0,205	Valid
6	0,781	0,205	Valid
7	0,661	0,205	Valid
8	0,791	0,205	Valid
9	0,790	0,205	Valid
10	0,783	0,205	Valid

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai validitas yang masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,205, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,205, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variabel pengetahuan adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel 4.12 Hasil Validitas X3
(Disiplin)**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,808	0,205	Valid
2	0,828	0,205	Valid
3	0,855	0,205	Valid
4	0,843	0,205	Valid
5	0,839	0,205	Valid
6	0,721	0,205	Valid
7	0,780	0,205	Valid
8	0,764	0,205	Valid

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai validitas yang masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,205, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,205, ini berarti instrument yang digunakan untuk

mengukur variabel pengetahuan adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar

**Tabel 4.12 Hasil Validitas Y
(Prestasi Kerja)**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,727	0,205	Valid
2	0,621	0,205	Valid
3	0,694	0,205	Valid
4	0,728	0,205	Valid
5	0,808	0,205	Valid
6	0,781	0,205	Valid
7	0,661	0,205	Valid
8	0,791	0,205	Valid

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai validitas yang masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,205, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,205, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variabel pengetahuan adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang. Berikut ini adalah rumus *cronbach alpha* untuk pengujian reliabilitas.

Kesimpulan :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* ≥ 0.6 maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).

- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* ≤ 0.6 maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

Tabel 4.13 Uji Realibilitas Instrument

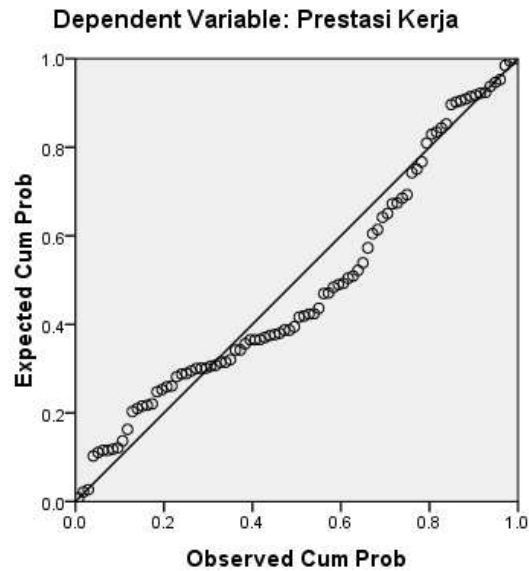
Instrument	Nilai realibilitas	Status
Lingkungan	0,918	Reliable
Motivasi	0,910	Reliable
Disiplin	0,916	Reliable
Prestasi Kerja	0,884	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepretasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

4. Uji Asumsi

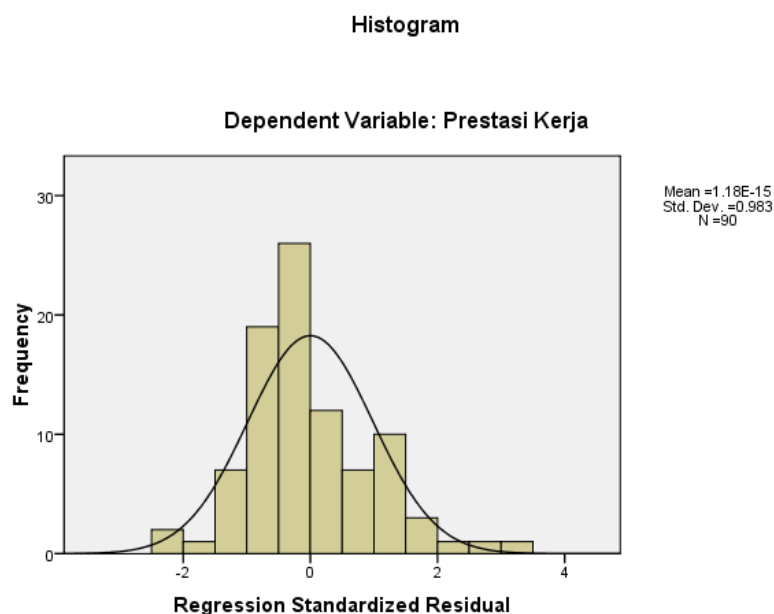
a. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji Normalitas uji dilihat pada grafik histogram, dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 4.1
p-Plot normalitas

Gambar 4.1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal, selanjutnya lihat pula histogram normalitas, jika histogram membentuk lonceng maka distribusi bersifat normal.



Gambar 4.2 Histogram Normalitas

Gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan. dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.14 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.592	5.083		
Disiplin	.520	.072	.986	1.014
Motivasi	.120	.073	.986	1.014
Lingkungan	.045	.069	.974	1.026

Tabel 4.14 Coefficients^a

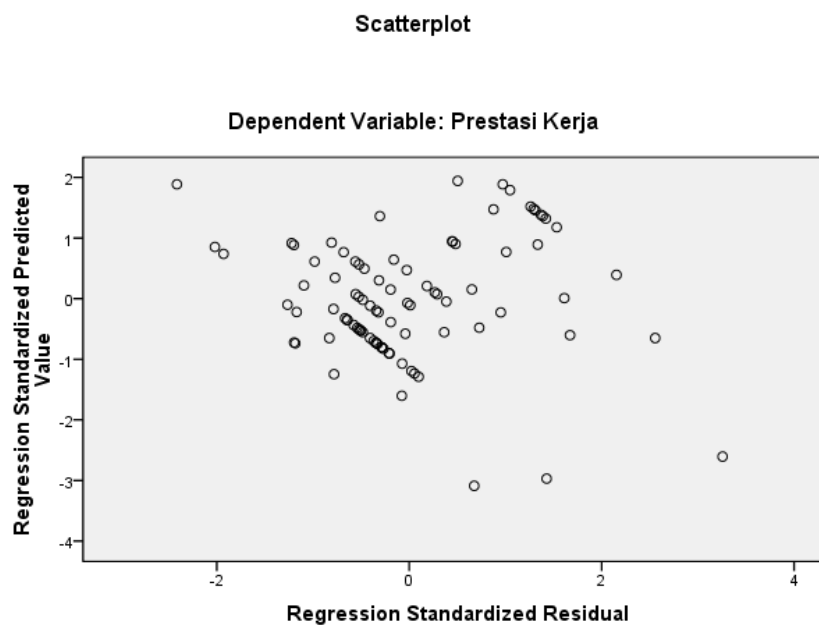
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.592	5.083		
Disiplin	.520	.072	.986	1.014
Motivasi	.120	.073	.986	1.014
Lingkungan	.045	.069	.974	1.026

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni X_1 , X_2 dan X_3 emiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5) yakni (1.014 dan 1.026), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heterodekasitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



Gambar 4.3 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

5. Analisis Regressi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah, Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

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

Tabel 4.15 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.793	4.334		.414	.681
Lingkungan	.225	.099	.265	2.275	.027
Motivasi	.235	.145	.240	3.620	.002
Disiplin Kerja	.501	.166	.394	3.024	.004

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: data diolah 2021

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan :

$$Y = 1.793 + 0.225X_1 + 0.235X_2 + 0.501X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas (Lingkungan, Motivasi dan Disiplin) dianggap nol maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1.793.
- b. Jika terjadi peningkatan Lingkungan sebesar 1 (satu) satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.225 atau 22.5%.
- c. Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0.235 atau 23.5%.
- d. Jika terjadi peningkatan Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.501 atau 50.1%.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan jumlah sampel 90 responden dengan taraf signifikan 0.05 dan df-3 (90-3=87) diperoleh nilai t tabel 2.007, kriteria perhitungan t tabel akan dibahas dibawah ini.

Tabel 4.16 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.793	4.334		.414	.681
Lingkungan	.225	.099	.265	2.275	.027
Motivasi	.235	.145	.240	3.620	.002
Disiplin Kerja	.501	.166	.394	3.024	.004

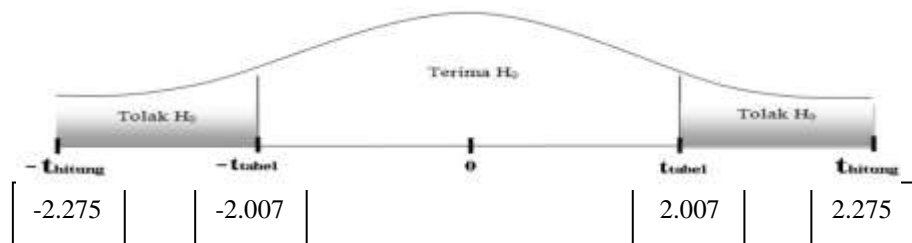
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: data diolah 2021

1) Pengujian Lingkungan dengan Prestasi kerja.

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel pelatihan adalah 2.275 dan taraf signifikan 0.027, hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung > t tabel (2.275 > 2.007) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 (0.027 < 0.05), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Lingkungan

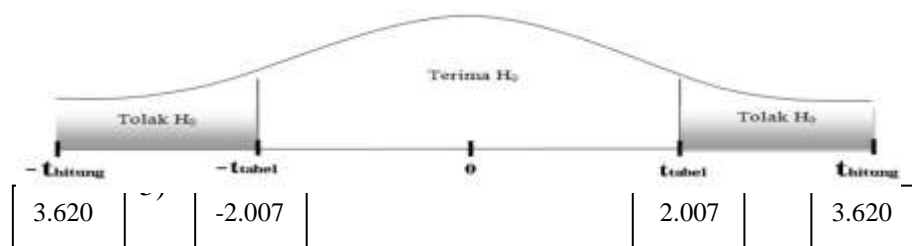
berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Kuda Laut, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini.



Gambar 4.3. Kriteria Pengujia Hipotesis X1

2) Pengujian Motivasi dengan Prestasi kerja.

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel pelatihan adalah 3.024 dan taraf signifikan 0.004, hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung > t tabel ($3.620 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.002 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Kuda Laut, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini.

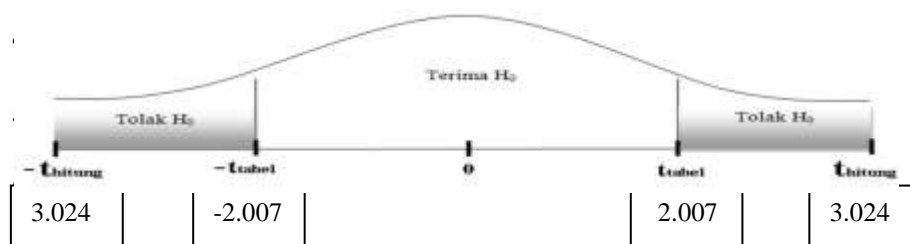


Gambar 4.4 Kriteria Pengujia Hipotesis X2

3) Pengujian Disiplin dengan Prestasi kerja.

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel pelatihan adalah 3.024 dan taraf signifikan 0.004, hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung > t tabel

($3.024 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil $0.05 (0.004 < 0.05)$, artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Kuda Laut, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini.



Gambar 4.5. Kriteria Pengujia Hipotesis X3

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan agar melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua

variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 4.16 ANOVA^b

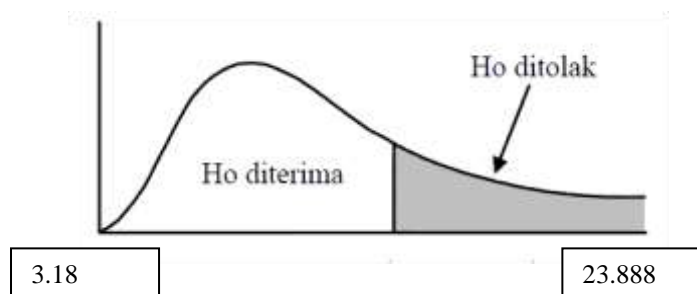
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.655	3	129.218	23.888	.000 ^a
	Residual	265.062	49	5.409		
	Total	652.717	52			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: data diolah 2021

Dari tabel diatas terlihat nilai f hitung adalah 23.888 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 , dengan jumlah sampel 53 orang dan taraf signifikansi 0,05 serta $df = n-3$ ($90-2=87$) diperoleh nilai f tabel senilai 3.18, dalam penelitian ini secara bersama sama , pelatihan, disiplin dan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karya dilihat dari nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($23.888 > 3.18$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya Lingkungan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Kuda Laut.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujia Hipotesis Secara Simultan

7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu, Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah $KD = R^2 \times 100\%$

Tabel 4.17 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.569	2.32582

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan, Motivasi

Sumber: data diolah 2021

Dari tabel diatas terlihat nilai *R Square* sebesar 0. 594 atau 59.4% besaran sumbangan Lingkungan, Motivasi, Disiplin terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 40.6% diperngaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengujian Lingkungan dengan Prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($2.275 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.027 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Lingkungan berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Kuda Laut, Lingkungan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok (Herlina, Syarifudin & Kartika, 2019). Pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab

sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan oleh individu maupun perusahaan. Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khair, 2018), dan (Kamal, 2015), menyimpulkan bahwa Lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengujian Motivasi dengan Prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.620 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.002 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Kuda Laut, Menurut (Sedarmayanti, 2015) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi *energy* yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Dengan motivasi kerja dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Pendapat di atas sesuai dengan penelitian terdahulu (Pasaribu, 2019) dan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengujian Disiplin dengan Prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.024 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.004 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Kuda Laut, Menurut (Sutrisno, 2009:92) Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta

benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Menurut penelitian terdahulu (Arianty, 2016), dan (Jufrizen, 2016), menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Pengujian Lingkungan, Motivasi dan Disiplin dengan Prestasi kerja

Hasil penelitian secara bersama sama , pelatihan, disiplin dan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karya dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.888 > 3.18$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya Lingkungan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Kuda Laut, Menurut (Mangkunegara, 2013) prestasi kerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan prestasi kerja yang baik dan memberi kontribusi untuk perusahaan. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain seperti Lingkungan, motivasi dan disiplin kerja. Menelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019), (Jufrizen, 2018)

membuktikan secara bersama-sama Lingkungan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($2.275 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.027 < 0.05$)
2. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.620 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.002 < 0.05$).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.024 > 2.007$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.004 < 0.05$).
4. Hasil penelitian secara bersama sama , Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel ($23.888 > 3.18$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$).

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah :

1. Dari hasil penelitian terlihat bahwa Lingkungan sudah berjalan cukup baik pada PT Kuda Laut, dari hasil angket yang sudah disebar yang perlu diperbaiki adalah karyawan PT Kuda Laut memerlukan pimpinan yang bisa memotivasi karyawannya.

2. Motivasi juga sudah berjalan dengan cukup baik di PT Kuda Laut, yang perlu menjadi perhatian adalah perlunya diberikan kepada karyawan penghargaan dan pujian atas apa yang sudah dicapai karyawan.
3. Untuk perbaikan disiplin kerja di PT Kuda Laut adalah perlunya ditekankan kembali kepada setiap karyawan untuk tetap menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.
4. Untuk prestasi kerja karyawan di PT Kuda Laut saran yang diberikan penulis adalah perlunya karyawan diberikan pelatihan agar lebih menguasai bidang yang sedang dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Barnawi & Arifin, M. (2012). *Etika dan profesi kependidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan & Melayu SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ketiga), Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2012). *Prestasi kerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*.

Jurnal :

- Achidah, N. 2016. *Pengaruh promosi, Harga, Dan Desain Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Mio GT (Study Empiris Pada Produk Yamaha Mio GT Di Weleri-Kendal)*. Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pandanaran.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Halaman Moeka, Jakarta.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410
- Hasan, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 3(1), 57-92.
- Irawati, D., & Mustakim, N. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *SEGMEN Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (1).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424
- Khaddafi, M., Aspan, H., & Heikal, M. (2018). Effect of perception of facilities, intensity of conduct, and satisfaction of Tax Payers to Submission of Letter by E-Filing Notice on Tax Service. In *Proceedings of MICoMS 2017*. Emerald Publishing Limited.
- Kartika, A. D. A. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).

- Lingga, D. C. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- Mutmainah, N.(2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja: Studi pada pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, 2(1), 89–103
- Pramono, C., Mawardi, M., & Agung, M. S. M. (2021). Hubungan Tingkat Spiritualitas Dengan Kecerdasan Emosional Pada Siswa Kelas Viii Di Smp Negeri 5 Klaten. *Proceeding of The URECOL*, 966-972.
- Rahayu, S., Assauri, S., & Heruwasto, I. (2017). The idea of congruence between image and society stereotype on attitude toward tourist destination. *Journal of Environmental Management & Tourism*, 8(4), 20.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. 9
- Zurrahman. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Volume Penjualan Produk AC Mitsubishi Pada Toko Artech Electronics Medan Cambridge City Square, jalan. Letnan S. Parman, No.1- 5, Medan Petisah, Kota Medan*. Medan: Fakultas Sosial Sains, UNPAB.