



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
KESEHATAN CABANG KISARAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

ANANDA FERRO AKMILIA SEMBIRING

NPM 2125310226

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KESEHATAN CABANG KISARAN

NAMA : ANANDA FERRO AKMILIA SEMBIRING
N.P.M : 2125310226
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 29 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Rizal Ahmad, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ananda Fero Akmilia Sembiring
NPM : 2125310226
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Februari 2024



Ananda Fero Akmilia Sembiring
NPM. 2125310226

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ananda Fero Akmilia Sembiring
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang, 18 September 1999
NPM : 2125310226
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Polonia Blok R No 9

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

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

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

Medan, Februari 2024
Yang membuat pernyataan



Ananda Fero Akmilia Sembiring
NPM. 2125310226

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran yang berjumlah 96 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebesar 46 pegawai sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah cluster sampling. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2023. Penelitian ini menggunakan data primer-kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,337. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,337, t_{hitung} sebesar 6,072, dan signifikan 0,000. Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,309, t_{hitung} sebesar 3,374, dan signifikan 0,002. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,290, t_{hitung} sebesar 3,453, dan signifikan 0,001. Hasil uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar 294,371 dengan signifikan sebesar 0,000. t_{tabel} sebesar 2,018 dan F_{tabel} sebesar 2,827 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya terima H_a dan tolak H_o sehingga hipotesis H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Sekitar 95,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

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

ABSTRACT

This research aimed to investigate the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at the Social Security Organizing Agency for Health Branch in Kisaran. The population in this research consisted of all employees of the Social Security Organizing Agency for Health Branch in Kisaran, totaling 96 employees. The sample size taken was 46 employees as respondents, using a cluster sampling technique. The research was conducted in the year 2023. This research employed primary-quantitative data processed with SPSS using the multiple linear regression model. The results of the research revealed that work motivation, work discipline, and work environment, both partially and simultaneously, had a positive and significant impact on the performance of employees at the Social Security Organizing Agency for Health Branch in Kisaran. Work motivation emerged as the most dominant variable influencing employee performance, with the highest regression value of 0.337. The t-test results indicated that work motivation had a regression value of 0.337, a t-value of 6.072, and a significance level of 0.000. Work discipline had a regression value of 0.309, a t-value of 3.374, and a significance level of 0.002. Meanwhile, the work environment had a regression value of 0.290, a t-value of 3.453, and a significance level of 0.001. The F-test results yielded an F-value of 294.371 with a significance level of 0.000. The critical t-value was 2.018, and the critical F-value was 2.827, indicating that the obtained t-value and F-value were greater than the critical values. Therefore, the research hypotheses (H1, H2, H3, and H4) were proven true and accepted, as the research results aligned with the hypotheses. Approximately 95.5% of employee performance can be explained and obtained from work motivation, work discipline, and work environment, while the remaining percentage is attributed to other factors. Employee performance showed a very strong correlation with work motivation, work discipline, and work environment.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan Kehadirat Tuhan yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan civitas cendekia Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda Feritas Sembiring serta Rohaya Sebayang tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Kepala cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dan seluruh pegawai yang telah memberikan izin, kesempatan dan membantu bagi penulis untuk melakukan penelitian terutama dalam pengumpulan data.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Februari 2024
Peneliti

Ananda Fero Akmilia Sembiring
NPM. 2125310226

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan dan Perumusan Masalah	14
1. Batasan Masalah.....	14
2. Perumusan Masalah	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1. Tujuan Penelitian.....	15
2. Manfaat Penelitian.....	15
E. Keaslian Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	18
1. Kinerja	18
a. Pengertian Kinerja	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
c. Penilaian Kinerja.....	25
d. Metode Pengukuran Kinerja.....	27
e. Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
f. Indikator Kinerja.....	29
2. Motivasi Kerja.....	30
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	32
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi.....	33
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi.....	34
e. Fungsi Motivasi	37
f. Indikator Motivasi Kerja	38
3. Disiplin Kerja	39
a. Pengertian Disiplin Kerja	39
b. Jenis-Jenis Disiplin	41
c. Pentingnya Kedisiplinan	42
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	43

e. Indikator Disiplin Kerja	44
4. Lingkungan Kerja	45
a. Pengertian Lingkungan Kerja	45
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	47
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	49
d. Manfaat Lingkungan Kerja.....	50
e. Indikator Lingkungan Kerja	51
B. Penelitian Terdahulu	51
C. Kerangka Konseptual	55
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	56
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	57
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	60
D. Hipotesis	62

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	64
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	64
1. Lokasi Penelitian	64
2. Waktu Penelitian	64
C. Populasi dan Sampel	65
1. Populasi.....	65
2. Sampel	66
D. Jenis dan Sumber Data	67
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	68
1. Variabel Penelitian	68
a. Variabel Dependen (Y)	68
b. Variabel Independen (X).....	69
2. Definisi Operasional	70
F. Skala Pengukuran Variabel	72
G. Teknik Pengumpulan Data	73
H. Teknik Analisa Data.....	73
1. Analisis Frekuensi Data	73
2. Uji Kualitas Data	74
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	74
b. Uji Reliabilitas (Keandalan)	74
3. Uji Asumsi Klasik	75
a. Uji Normalitas	76
b. Uji Multikolinearitas	77
c. Uji Heteroskedastisitas	79
4. Regresi Linear Berganda.....	81
5. Uji Hipotesis.....	81
a. Uji Parsial (Uji t).....	81
b. Uji Simultan (Uji F)	83
6. Koefisien Determinasi (R^2)	84

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	86
1. Gambaran Umum Perusahaan	86
a. Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.	86
b. Struktur Organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran	88
2. Karakteristik Responden	90
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	91
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	91
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	93
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	93
a. Motivasi Kerja (X_1).....	94
b. Disiplin Kerja (X_2)	97
c. Lingkungan Kerja (X_3)	101
d. Kinerja Pegawai (Y)	105
4. Uji Kualitas Data	109
a. Uji Validitas	110
b. Uji Reliabilitas	112
5. Uji Asumsi Klasik.....	114
a. Uji Normalitas Data.....	114
b. Uji Multikolinearitas	117
c. Uji Heteroskedastisitas	119
6. Uji Regresi Linear Berganda	121
7. Uji Hipotesis	123
a. Uji t (Uji Parsial)	123
b. Uji F (Uji Simultan)	125
8. Uji Determinasi (R^2)	127
B. Pembahasan Hasil Penelitian	128
1. Pembahasan Hipotesis H_1	128
2. Pembahasan Hipotesis H_2	130
3. Pembahasan Hipotesis H_3	131
4. Pembahasan Hipotesis H_4	133

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	135
B. Saran	135

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Data Penilaian Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran Tahun 2023.....	5
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja Pegawai	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja	8
Tabel 1.4.	Rekap Data Absensi Pegawai tahun 2021-2023.....	9
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja.....	10
Tabel 1.6.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	11
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	52
Tabel 3.1.	Rencana Kegiatan Penelitian.....	65
Tabel 3.2.	Daftar Populasi Penelitian	65
Tabel 3.3.	Daftar Sampel yang Diambil.....	67
Tabel 3.4.	Definisi Operasional Variabel.....	70
Tabel 3.5.	Instrumen Skala Likert.....	72
Tabel 3.6.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	85
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	91
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	92
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	92
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	93
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	94
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X_{1-1}).....	94
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan(X_{1-2})	95
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{1-3}).....	96
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (X_{2-1})	98
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X_{2-2}).....	99
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X_{2-3}).....	100
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan (X_{2-4})	101
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{3-1}).....	102
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{3-2})	103
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{3-3})	104
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X_{3-4})	105
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{-1})	106
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{-2})...	107
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y_{-3}).....	108
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim (Y_{-4})... ..	109
Tabel 4.22.	Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja (X_1)	110
Tabel 4.23.	Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	111

Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	111
Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	112
Tabel 4.26. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	113
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)	113
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	114
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	114
Tabel 4.30. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	116
Tabel 4.31. Hasil Uji Multikolinearitas.....	117
Tabel 4.32. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	120
Tabel 4.33. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	121
Tabel 4.34. Hasil Uji-t (Parsial).....	123
Tabel 4.35. Hasil Uji F (Simultan).....	124
Tabel 4.36. Hasil Uji Determinasi	127
Tabel 4.37. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	128

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	61
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran	88
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas	115
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	115
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) Cabang Kisaran memiliki peranan yang penting dalam menyelenggarakan layanan jaminan kesehatan. Kinerja yang optimal dari para pegawai menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola dan menyediakan layanan jaminan sosial kesehatan bagi masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, disiplin kerja, dan berada dalam lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan efisien.

Pentingnya kinerja pegawai terkait erat dengan tujuan BPJS Kesehatan dalam memberikan perlindungan kesehatan kepada masyarakat. Kinerja yang baik menciptakan proses administrasi yang lancar, penanganan klaim yang cepat, dan memberikan kepuasan kepada peserta jaminan kesehatan. Selain itu, kinerja pegawai juga berdampak pada citra dan reputasi institusi, yang dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

Kasmir (2018:182) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika setiap karyawan mampu memberikan prestasi kerja yang baik di perusahaan, maka tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai dan perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam menjaga agar organisasi mampu berjalan dengan baik.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masram, Mu'ah, & Ismiarsih (2023:8), Nuraeni (2023:7), Putri & Azahra (2023:9), dan Panggabean et al (2022:9) yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan pendorong internal dan eksternal yang memicu individu untuk bertindak dan berprestasi. Peranan motivasi kerja sangat sentral dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan mencapai target dengan hasil yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas pekerjaan yang rendah, dan ketidakpuasan kerja.

Motivasi mempengaruhi persepsi karyawan terhadap tugas, komitmen terhadap organisasi, dan determinasi dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu, memastikan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, pemahaman tentang apa yang memotivasi karyawan dan bagaimana meningkatkannya menjadi esensial bagi manajemen.

Disiplin kerja adalah patuhnya karyawan terhadap peraturan, norma, dan etika kerja yang berlaku di sebuah organisasi. Peranan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sangat signifikan. Disiplin yang baik menjamin

keberlangsungan proses kerja, menjaga konsistensi hasil, dan mengurangi kemungkinan kesalahan.

Karyawan yang disiplin cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi individu, tetapi juga kolektif tim dan organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, ketidakdisiplinan bisa menghambat produktivitas, merusak citra organisasi, dan mengakibatkan kerugian. Oleh karena itu, memupuk disiplin kerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah patuhnya karyawan terhadap peraturan, norma, dan etika kerja yang berlaku di sebuah organisasi. Peranan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sangat signifikan. Disiplin yang baik menjamin keberlangsungan proses kerja, menjaga konsistensi hasil, dan mengurangi kemungkinan kesalahan.

Karyawan yang disiplin cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi individu, tetapi juga kolektif tim dan organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, ketidakdisiplinan bisa menghambat produktivitas, merusak citra organisasi, dan mengakibatkan kerugian. Oleh karena itu, memupuk disiplin kerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) merupakan lembaga di Indonesia yang bertanggung jawab menyelenggarakan program jaminan kesehatan nasional untuk masyarakat. Didirikan pada tahun 2014, BPJS Kesehatan

merupakan bagian dari upaya pemerintah Indonesia untuk meningkatkan akses pelayanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat. Program ini mencakup berbagai layanan, seperti pelayanan kesehatan primer, rawat inap, persalinan, obat-obatan, serta tindakan medis lainnya.

BPJS Kesehatan beroperasi berdasarkan sistem iuran yang dibayarkan oleh peserta, termasuk pekerja formal, pekerja informal, dan peserta yang dijamin oleh pemerintah. Iuran ini digunakan untuk memberikan perlindungan finansial terhadap biaya kesehatan peserta. Program ini memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui akses lebih mudah dan terjangkau terhadap layanan kesehatan.

BPJS Kesehatan terus berupaya mengembangkan dan meningkatkan cakupan serta mutu pelayanan guna mendukung visi pemerintah dalam mencapai sistem kesehatan yang inklusif dan berkelanjutan. BPJS Kesehatan saat ini telah hadir di hampir seluruh kabupaten/kota yang ada di Indonesia, salah satunya adalah BPJS Kesehatan cabang Kisaran.

Kinerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Kisaran sangat penting bagi perusahaan. Dimana pekerjaan sebagian besar pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran berhubungan langsung dengan pelayanan ke masyarakat, sehingga pekerjaan pegawai yang tidak efektif akan berdampak terhadap pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik agar tidak terjadi berbagai kesalahan dalam bekerja dan dapat melayani masyarakat dengan lebih baik dan lebih cepat.

Komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan membuat setiap pegawai harus mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif sehingga pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Namun, hasil observasi yang dilakukan menunjukkan terdapat cukup banyak pegawai yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki secara maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi rendah.

Sebagian pegawai terlihat sering menggunakan waktu kerjanya untuk aktivitas pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya sehingga membuat penurunan kinerja pegawai. Selain itu, hasil pekerjaan pegawai yang sering direvisi oleh pimpinan menunjukkan pegawai belum mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas seperti keinginan pimpinan atau standar perusahaan. Sebagian pegawai juga masih sering terlihat keluar kantor untuk urusan pribadi sehingga mereka sering mengabaikan waktu kerja dan menggunakan waktu kerja dengan tidak efisien. Hal ini mengakibatkan makin bertumpuknya pekerjaan yang belum terselesaikan dan membuat kinerja pegawai menurun.

Data realisasi target kinerja pegawai tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran Tahun 2023

Aspek Penilaian	Tahun 2023		
	Pegawai	Target (%)	Rata-Rata (%)
Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	46	90	61,11
Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Kerja	46	90	66,67
Kerja Sama Tim	46	90	83,33
Kecakapan Ide dan Gagasan	46	90	72,22
Total	46	90	70,83

Sumber: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata capaian target kinerja pegawai hanya 70,83% yang berhasil terealisasi dari total target kinerja yang ditetapkan. Ketepatan waktu dalam bekerja hanya terealisasi sebesar 61,11%, kesesuaian pekerjaan dengan prosedur kerja hanya teralisasi sebesar 66,67%, tingkat kerja sama tim hanya teralisasi sebesar 83,33%, dan kecapan ide serta gagasan pegawai hanya teralisasi sebesar 72,22%. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP perusahaan	7	35	13	65
2	Pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu	6	30	14	70
3	Pegawai hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan	4	20	16	80
4	Pegawai memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja lainnya	6	30	14	70
Rata-Rata		5,8	28,8	14,3	71,3

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa sebesar 71,3% pegawai menyatakan bahwa kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sedang bermasalah. Hal ini dapat dilihat dari 20 orang responden hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP perusahaan. Lalu, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu. Selanjutnya, hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan.

Terakhir, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik dengan rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran yang diidentifikasi dengan pegawai tidak efisien menggunakan waktu kerjanya akibat mengerjakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang membuat pekerjaannya tidak terselesaikan tepat waktu dan tidak sesuai dengan keinginan pimpinan.

Hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran, ditemukan berbagai permasalahan mengenai motivasi kerja pegawai, antara lain: struktur gaji dan penghargaan seringkali ditentukan oleh regulasi dan kebijakan yang kaku. Adanya anggapan ketidakadilan perlakuan terhadap masing-masing pegawai membuat pegawai tidak terdorong untuk bekerja lebih baik karena mereka menganggap pimpinan tidak memperlakukan mereka dengan adil.

Minimnya insentif yang tersedia untuk pegawai juga membuat pegawai malas untuk bekerja lebih keras. Selain itu, proses komunikasi yang kurang tepat menjadi hambatan bagi inisiatif dan inovasi yang ingin dilakukan pegawai. Budaya kerja yang kurang mendukung inovasi atau perubahan menyebabkan pegawai merasa stagnan dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pegawai merasa frustrasi dan kehilangan motivasi karena keterbatasan atau sulitnya melakukan inovasi dan mengimplementasikan ide atau solusi baru tersebut ke dalam sistem. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan profesional untuk pegawai yang terbatas

membuat berkurangnya motivasi pegawai untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi mereka.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk berkembang dan bekerja lebih baik dari hari ke hari	7	35	13	65
2	Pegawai yakin harapan pegawai untuk memiliki karir dan jabatan yang baik akan tercapai	7	35	13	65
3	Pegawai berusaha bekerja dengan sangat baik agar insentif atau tunjangan dapat dicairkan	6	30	14	70
Rata-Rata		6,7	33,3	13,3	66,7

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa sebesar 66,7% pegawai menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sedang bermasalah. Hal ini dapat dilihat dari 20 orang responden hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki dorongan yang kuat untuk berkembang dan bekerja lebih baik dari hari ke hari. Lalu, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka yakin harapan pegawai untuk memiliki karir dan jabatan yang baik akan tercapai.

Terakhir, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka berusaha bekerja dengan sangat baik agar insentif atau tunjangan dapat dicairkan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada motivasi kerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran yang diidentifikasi dengan pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik untuk menghasilkan kualitas serta kuantitas kerja yang lebih baik dari hari ke hari.

Hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran, ditemukan berbagai permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai. Banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Selain masalah absensi dan kehadiran, masalah peraturan dan prosedur kerja juga banyak pegawai yang tidak menaatinya. Pegawai cenderung bekerja dengan semauanya dan mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan yang terpenting pekerjaan selesai. Hal ini menjadi salah satu penyebab kinerja pegawai menjadi menurun karena banyaknya berbagai kesalahan akibat pengerjaan tugas yang tidak sesuai dengan SOP. Masalah absensi juga menjadi sumber masalah menurunnya kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Rekap Data Absensi Pegawai Tahun 2021-2023

Bulan	Tahun											
	Total Kasus Alpha Per Bulan			Total Kasus Izin Per Bulan			Total Kasus Sakit Per Bulan			Total Kasus Telat Per Bulan		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Januari	5	4	4	7	11	14	4	6	4	17	31	34
Februari	4	5	3	10	16	11	2	3	5	20	37	33
Maret	7	7	7	9	14	16	2	3	4	14	28	36
April	2	0	1	8	13	15	3	5	3	16	31	33
Mei	3	4	0	7	12	17	4	4	3	17	25	34
Juni	2	1	2	10	16	9	2	7	6	20	22	28
Juli	6	3	5	9	10	14	2	8	7	14	26	29
Agustus	6	7	1	8	12	13	3	6	9	16	30	35
September	5	8	6	9	16	10	2	5	7	12	24	31
Oktober	0	3	4	11	12	18	4	7	6	10	26	24
November	2	5	1	13	14	10	5	3	4	13	32	11
Desember	3	1	3	15	10	13	4	9	7	16	23	27
Rata-Rata	3,8	4,0	3,1	9,7	13,0	13,3	3,1	5,5	5,4	15,4	27,9	29,6

Sumber: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan jumlah kasus absensi, izin, sakit, dan keterlambatan setiap bulannya selama tahun 2021-2023 dengan angka yang relatif cukup besar. Pada tahun 2021, rata-rata dalam sebulan terdapat 3-4 kasus ketidakhadiran baik karena lupa absen atau memang tidak hadir bekerja, sekitar 9-10 kasus izin atau cuti tidak bekerja, sekitar 3 kasus sakit, dan sekitar 15 kasus keterlambatan hadir bekerja.

Pada tahun 2022, rata-rata sebulan terdapat 4 kasus ketidakhadiran, sekitar 13 kasus izin atau cuti tidak bekerja, sekitar 5-6 kasus sakit, dan sekitar 28 kasus keterlambatan hadir bekerja. Pada tahun 2023, rata-rata sebulan terdapat 3,1 kasus ketidakhadiran, sekitar 13,3 kasus izin atau cuti tidak bekerja, sekitar 5 kasus sakit, dan 26-27 kasus keterlambatan hadir bekerja.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai tetap hadir bekerja kecuali untuk alasan yang benar-benar sangat penting	8	40	12	60
2	Pegawai selalu memberikan alasan yang jujur dan jelas jika meninggalkan tempat kerjanya	7	35	13	65
3	Pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	6	30	14	70
4	Pegawai bekerja dengan sangat hati-hati sehingga pegawai tidak melakukan kesalahan/kesilapan saat bekerja	7	35	13	65
Rata-Rata		7,0	35,0	13,0	65,0

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa sebesar 65,0% pegawai menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sedang bermasalah. Hal ini dapat dilihat dari 20 orang responden hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tetap hadir bekerja kecuali untuk alasan yang benar-benar sangat penting. Lalu, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka selalu memberikan alasan yang jujur dan jelas jika meninggalkan tempat kerjanya. Selanjutnya, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Terakhir, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka bekerja dengan sangat hati-hati sehingga pegawai tidak melakukan kesalahan/kesilapan saat bekerja. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran yang diidentifikasi dengan pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi baik dari segi kehadiran maupun ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja perusahaan.

Hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran, secara lingkungan kerja beberapa pegawai mengeluhkan fasilitas yang tidak lengkap sehingga membuat pekerjaan beberapa pegawai menjadi terhambat. Selain itu, suhu udara di beberapa ruangan hanya mengandalkan AC lama yang tidak di-*service* secara rutin sehingga membuat suhu udara di ruangan menjadi tidak nyaman karena cukup panas. Banyaknya berkas-berkas yang menumpuk dan tidak tertata rapi menambah beban kerja pegawai disaat mencari berkas yang dibutuhkan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.6. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai menggunakan peralatan modern dan memadai dari fasilitas perusahaan dalam bekerja	6	30	14	70
2	Pegawai memiliki ruang kerja dengan pencahayaan yang memadai dan tidak menyebabkan mata lelah	9	45	11	55
3	Pegawai memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang memadai dan sirkulasi udara yang baik	8	40	12	60
4	Pegawai memiliki ruang kerja yang cukup luas untuk bergerak sehingga tidak terasa sesak	5	25	15	75
Rata-Rata		7,0	35,0	10,5	65,0

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 diketahui bahwa sebesar 65,0% pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sedang bermasalah. Hal ini dapat dilihat dari 20 orang responden hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka menggunakan peralatan modern dan memadai dari fasilitas perusahaan dalam bekerja. Lalu, hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki ruang kerja dengan pencahayaan yang memadai dan tidak menyebabkan mata lelah. Selanjutnya, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang memadai dan sirkulasi udara yang baik.

Terakhir, hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki ruang kerja yang cukup luas untuk bergerak sehingga tidak terasa sesak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada lingkungan kerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran yang diidentifikasi dengan pegawai tidak mendapatkan fasilitas yang memadai termasuk pendingin ruangan yang rusak, dan ruangan yang tidak tertata dengan baik.

Motivasi kerja dapat meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai, sedangkan disiplin kerja dapat memastikan konsistensi pegawai dalam pelaksanaan tugas, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan atmosfer positif di lingkungan kerja pegawai. Keselarasan ketiga faktor ini akan menciptakan kinerja yang optimal bagi karyawan, meningkatkan layanan publik, dan menciptakan kepuasan pegawai. Hal ini juga berpotensi meningkatkan efisiensi operasional serta reputasi BPJS Kesehatan Cabang Kisaran dalam menyelenggarakan jaminan sosial kesehatan.

Oleh karena itu, berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik untuk menghasilkan kualitas serta kuantitas kerja yang lebih baik dari hari ke hari.
2. Pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi baik dari segi kehadiran maupun ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja perusahaan.
3. Pegawai tidak mendapatkan fasilitas yang memadai termasuk pendingin ruangan yang rusak, dan ruangan yang tidak tertata dengan baik.
4. Pegawai tidak efisien menggunakan waktu kerjanya akibat mengerjakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang membuat pekerjaannya tidak terselesaikan tepat waktu dan tidak sesuai dengan keinginan pimpinan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya mencari pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
- b. Lingkungan kerja yang dibahas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.
- c. Sumber data berasal dari jawaban para pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

- d. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk

mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

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

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Riyadini Riyan Utami pada tahun 2022 yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. Penelitian saat ini berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Kesehatan Cabang Kisaran. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dan sebuah variabel terikat yaitu: Kinerja Pegawai (Y). Penelitian saat ini menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).
- 2. Jumlah Observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 34 orang pegawai dengan 34 orang pegawai sebagai responden. Penelitian saat ini berjumlah 46 orang pegawai dengan sampel yang digunakan juga sebanyak 46 orang pegawai sebagai responden.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2017, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2023 hingga Februari 2024.
- 4. Lokasi Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

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

Menurut Gibson (2019:143) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai

objektif. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2019:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2021:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4) Kepribadian

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

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan berantusias penuh semangat dalam bekerja. Jika karyawan memiliki dorongan dan rasa semangat yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan dan rasa semangat kerja yang tinggi membuat karyawan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya Kepemimpinan

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

8) Budaya Organisasi

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

9) Kepuasan Kerja

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

10) Lingkungan Kerja

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

11) Loyalitas

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

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

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

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2021:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyinaran dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan Sutrisno (2020:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

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

2) Inisiatif

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

3) Kecekatan Mental

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

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karier atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karier membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

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

6) Disiplin Kerja

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

7) Penghargaan

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

8) Semangat Kerja

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

9) Pelatihan

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

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

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

c. Penilaian Kinerja Karyawan

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

imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

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

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

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

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

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, karyawan yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis.

d. Metode Pengukuran Kinerja

Handoko (2021:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) *Rating Scales*

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

b) *Checklist*

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

c) *Critical Review Method*

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

d) *Performance Test and Observation*

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

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

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

a) *Self Appraisal*

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

b) *Management by Objectives*

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

c) *Psychological Appraisal*

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

d) *Assessment Center*

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

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya

manusia organisasi. Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2019:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

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

f. Indikator Kinerja

Kasmir (2018:173) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

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

3) Pemanfaatan Waktu

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

4) Kerjasama Tim

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

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

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

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

Rivai (2021:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2019:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2018:323) motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryo (2019:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan,

kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

1) *The Desire to Live*

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

2) *The Desire for Possession*

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

3) *The Desire for Power*

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

4) *The Desire for Recognition*

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

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

sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2019:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

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

b) Aspek Pasif/Statis

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

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2019:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

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

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

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

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2019:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut:

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

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2019:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, di mana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

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

b) Asas Komunikasi

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

c) Asas Pengakuan

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

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

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

e) Asas Adil dan Layak

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

f) Asas Perhatian Timbal Balik

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

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2019:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

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

b) Non-Materil Insentif

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

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

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

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2019:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

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

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

e. Fungsi Motivasi

Menurut Ravianto (2020:75) terdapat tiga fungsi utama dari motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Menurut Hamalik (2021:176) motivasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.

- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Oemar dalam Ravianto (2020:76) mengemukakan bahwa motivasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja. Sebagai seorang karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi sehingga hatinya mau untuk bekerja tanpa paksaan.
- 2) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi untuk bekerja maka karyawan akan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Dengan adanya motivasi yang tertanam didalam dirinya maka karyawan akan mendapatkan energi yang kuat untuk melakukan hal-hal yang menunjang untuk pencapaian tujuan.

f. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2021:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

- 1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan

di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

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

3) Insentif

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

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

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang

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

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

Nitisemito (2021:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2020:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2021:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

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

2) Disiplin Korektif

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

Handoko (2021:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan di waktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

c. Pentingnya Kedisiplinan

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

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

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

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

jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

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

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2020:89) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja di antaranya adalah:

1) Absensi

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

2) Ketaatan pada Peraturan

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

3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

4) Kewaspadaan

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

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

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan

kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2021:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2019:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2019:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang

ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2020:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang Baik

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

b) Distribusi Informasi yang Baik

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

c) Kondisi Kerja yang Baik

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

d) Sistem Pengupahan yang Jelas

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

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

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

3) Peraturan Kerja

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

4) Penerangan

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

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2019:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan

tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Menurut Siagian (2019:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

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

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

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2021:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas

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

- 2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

- 3) Suhu Udara

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

- 4) Tata ruangan

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

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Selain itu,

penelitian terdahulu juga berguna untuk mendukung teori utama (*grand theory*) yang digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Etty Siswati, Niki Kosasi, Evi Fauzani, & Rezha Syafutra (2023)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari	Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas perusahaan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari
2	Aldi Hardiansyah & Khairul Bahrun (2023)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit	Disiplin dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Muara Rupit.
3	Masram, Mu'ah, & Putri Ismiarsih (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bitniaga Cipta Gemilang	Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bitniaga Cipta Gemilang.
4	Nurtika Meinitasari & Chaerudin (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika)	Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Selain itu, keduanya juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
5	Brigida Endah Nuraeni (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Karyawan PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam				terhadap kinerja karyawan, namun disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.
6	Dio Saputra & Jhon Fernos (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang
7	Putri Novia Sari (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Security Operation Group Indonesia
8	Gusriyani, Didiek Handayani Gusti, & Andi Djalante (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dalam Pembinaan Program Pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang	Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
9	Suyitno (2023)	Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pimpinan Kolektif BKM di Kabupaten Lamongan	Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi	Kinerja Pimpinan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri atas perilaku pemimpin (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja (Y) Pimpinan Kolektif

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						BKM di Kabupaten Lamongan
10	Dwiayu Nabila Putri & Arinka Dwi Azahra (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru
11	Mohammad Rizal Firmansyah, Hadi Sunaryo, & Mohammad Rizal (2022)	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan
12	Riyadini Riyan Utami (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu
13	Lisa Rosalini, Ida Anggriani, & Nurzam (2022)	Pengaruh Engagement, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu	Engagement, Pengawasan dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Engagement, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu baik secara parsial maupun secara simultan
14	Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, & Wan Laura Hardilawati (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru
15	Ganiar Risma & M. Yahya	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja	Disiplin Kerja dan Etos Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
	Arwiah (2022)	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung				etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung sebesar 45,8%.
16	Ahmad Almahdi, & Mei Retno Adiwati (2022)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Kab. Gresik	Komunikasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAMG iri Tirta Kab. Gresik
17	Nanda Rodiyana, Elyas Purba Prastiya, & Ibrahim Bali Pamungkas (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Amanah Insani Bekasi	Lingkungan Kerja dan Komunikasi	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Amanah Insani Bekasi
18	Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea, Mayang Sari M Siahaan, & Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1	Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karier, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan

menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2019:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan mencapai tujuan tertentu di lingkungan kerjanya. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sangat erat. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Hal ini karena motivasi memberikan energi dan semangat untuk berusaha lebih keras, memfokuskan perhatian, serta mempertahankan konsistensi dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kualitas pekerjaan yang rendah, dan ketidakhadiran yang lebih sering. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, seperti penghargaan, pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan interpersonal yang baik, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selain itu, Handoko (2021:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Siswati et al (2023:10), Gusriyani, Gusti, & Djalante (2023:8), Firmansyah, Sunaryo, & Rizal (2022:8), dan Ningsih, Zaki, & Hardilawati (2022:7) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu tata cara atau norma yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengatur perilaku karyawan agar selaras dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan. Hubungan antara disiplin kerja dengan

kinerja karyawan adalah sangat fundamental. Disiplin yang baik pada karyawan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas, tepat waktu, dan mampu mematuhi aturan serta prosedur yang berlaku. Hal ini tentunya menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin sering menemui hambatan dalam menyelesaikan tugas, sering terlambat, dan kerap melanggar aturan. Ini berdampak pada rendahnya kualitas pekerjaan dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penanaman disiplin kerja yang baik pada karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selain itu, Sutrisno (2020:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karier, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah & Bahrn (2023:11), Meinitasari & Chaerudin (2023:7), Utami (2022:9), dan Rosalini,

Anggriani, & Nurzam (2022:9) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen karyawan. Sebuah lingkungan yang nyaman, aman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi dan bekerja dengan efektif. Selain aspek fisik, lingkungan kerja yang positif juga mencakup hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari atasan.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kondisi fisik yang kurang nyaman, hubungan antar karyawan yang buruk, atau kurangnya dukungan dari manajemen, dapat menghambat kinerja karyawan dan berpotensi menimbulkan stres. Dengan demikian, pemahaman dan perhatian terhadap aspek-aspek lingkungan kerja adalah esensial bagi perusahaan atau organisasi yang ingin mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selain itu, Sutrisno (2020:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan

mental, skema pengembangan karier, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Fernos (2023:9), Sari (2023:9), Almahti & Adiwati (2022:8), dan Rodiyana, Prastiya, & Pamungkas (2022:10) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga komponen kritical yang saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan dan prestasi tertentu. Ini berkaitan dengan apa yang membuat seseorang 'terbakar' untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme. Disiplin kerja, di sisi lain, berkaitan dengan ketaatan dan konsistensi karyawan dalam mengikuti norma dan aturan organisasi.

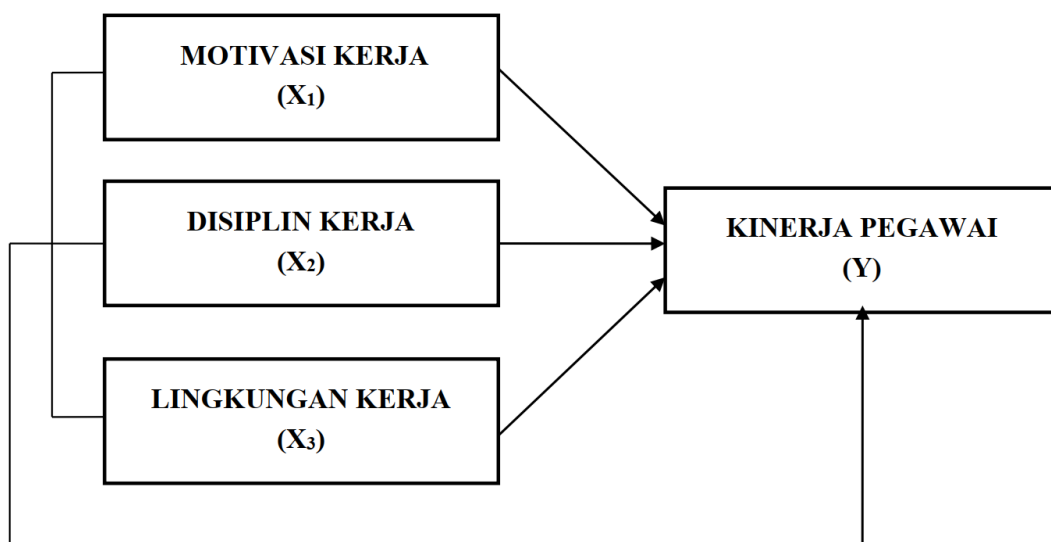
Karyawan yang disiplin akan lebih konsisten dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan. Sementara itu, lingkungan kerja menciptakan kerangka eksternal di mana karyawan bekerja. Lingkungan yang mendukung, aman, dan kondusif memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi, bekerja dengan efektif, dan merasa dihargai. Ketika ketiga aspek ini diintegrasikan, dampaknya terhadap kinerja karyawan bisa sangat signifikan.

Motivasi yang tinggi dalam lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas dan inovasi. Ketika ditambahkan dengan disiplin yang baik, hasilnya adalah kinerja optimal yang berkelanjutan. Organisasi yang mampu

menyelaraskan ketiga komponen ini akan melihat peningkatan signifikan dalam efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masram, Mu'ah, & Ismiarsih (2023:8), Nuraeni (2023:7), Putri & Azahra (2023:9), dan Panggabean et al (2022:9) yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan dapat digambarkan ke dalam suatu bagan diagram kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Oleh Penulis (2023)

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

D. Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2018:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- H₂ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- H₃ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

H₄ : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manullang & Pakpahan (2018:19) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Manullang & Pakpahan (2018:19) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 485, Sendang Sari, Kec. Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

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

bulan Agustus 2023 hingga Februari 2024. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2024				September 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Observasi Awal	■																								
2	Pengajuan Judul		■	■																						
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■																		
4	Revisi & Evaluasi Proposal							■	■	■	■	■														
5	Seminar Proposal												■													
6	Persiapan Instrumen													■												
7	Pengumpulan Data													■	■	■										
8	Pengolahan Data																	■								
9	Analisis & Evaluasi Hasil																		■							
10	Penulisan Laporan																			■						
11	Revisi & Evaluasi Laporan																				■	■	■			
12	Seminar Hasil																							■		
13	Evaluasi Seminar Hasil																								■	■
14	Sidang Meja Hijau																									■

Sumber: Oleh Penulis (2023)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2018:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Jaminan Kesehatan Cabang Kisaran beserta anak cabang yang saat ini berjumlah 95 orang pegawai seperti ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 3.2. Daftar Populasi Penelitian

No	Wilayah Kerja	Jumlah
Kabupaten Asahan		
1	Bidang Perluasan dan Kepatuhan	6
2	Bidang Kepesertaan dan Pelayanan	9
3	Bidang Penjaminan Manfaat Primer	5
4	Bidang Penjaminan Manfaat Rujukan	6
5	Bidang SDM, Umum, dan Komunikasi Publik	12
6	Bidang Penagihan dan Keuangan	8
7	<i>Driver</i>	3
8	<i>Cleaning Service</i>	3

No	Wilayah Kerja	Jumlah
9	Satpam	5
10	Maganh	1
Kabupaten Batu Bara		
1	Kepala Kabupaten	1
2	Staf Kepesertaan dan Penagihan	2
3	Staf Penjaminan Manfaat Dan Pengeloaan Faskes	1
4	<i>Driver</i>	1
5	<i>Cleaning Service</i>	1
6	Satpam	2
Kabupaten Labuhanbatu Utara		
1	Kepala Kabupaten	1
2	Staf Kepesertaan dan Penagihan	2
3	Staf Penjaminan Manfaat Dan Pengeloaan Faskes	1
4	<i>Driver</i>	1
5	<i>Cleaning Service</i>	1
6	Satpam	2
Kabupaten Labuhanbatu		
1	Kepala Kabupaten	1
2	Staf Kepesertaan dan Penagihan	2
3	Staf Penjaminan Manfaat Dan Pengeloaan Faskes	1
4	<i>Driver</i>	1
5	<i>Cleaning Service</i>	1
6	Satpam	2
Kabupaten Labuhanbatu Selatan		
1	Kepala Kabupaten	1
2	Staf Kepesertaan dan Penagihan	1
3	Staf Penjaminan Manfaat Dan Pengeloaan Faskes	1
4	<i>Driver</i>	1
5	<i>Cleaning Service</i>	1
6	Satpam	2
Kabupaten Tanjung Balai		
1	Kepala Kabupaten	1
2	Staf Kepesertaan dan Penagihan	1
3	Staf Penjaminan Manfaat Dan Pengeloaan Faskes	1
4	<i>Driver</i>	1
5	<i>Cleaning Service</i>	1
6	Satpam	2
Total		96

Sumber: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran (2023)

2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2018:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Menurut Sugiyono (2019:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti

dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *cluster sampling*. Sugiyono (2019:131) menjelaskan bahwa *cluster sampling* (area sampling) digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Oleh karena itu, *cluster* atau area populasi pada penelitian ini ditetapkan adalah wilayah kerja Cabang Kisaran yang berstatus karyawan tetap. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang pegawai dengan posisi:

Tabel 3.3. Daftar Sampel yang Diambil

No	Cabang Asahan	Jumlah
1	Bidang Perluasan dan Kepatuhan	6
2	Bidang Kepesertaan dan Pelayanan	9
3	Bidang Penjaminan Manfaat Primer	5
4	Bidang Penjaminan Manfaat Rujukan	6
5	Bidang SDM, Umum, dan Komunikasi Publik	12
6	Bidang Penagihan dan Keuangan	8
Total		46

Sumber: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran (2023)

D. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2019:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang berasal dari responden. Peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Kejujuran jawaban responden

akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden agar data yang dihasilkan mendekati kebenaran seperti apa yang ada di lapangan.

2. Data Sekunder

Data yang diambil dari dokumentasi yang dimiliki oleh perusahaan perihal data absensi, keterlambatan, profil perusahaan, struktur organisasi, sampai data kinerja dari para karyawan

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang & Pakpahan (2018:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Rusiadi (2019:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang & Pakpahan, 2018:36). Rusiadi (2019:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas,

yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Variabel Independen (X)

Manullang & Pakpahan (2018:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat. Rusiadi (2019:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

1) Motivasi Kerja (X_1)

Rivai (2021:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Sutrisno (2020:86) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

3) Lingkungan Kerja (X_3)

Nitisemito (2021:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2019:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Motivasi Kerja (X_1)	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Rivai (2021:215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif Rivai (2021:217)	Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Rivai (2021:217)	Likert
2	Disiplin Kerja (X_2)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2020:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Kewaspadaan Sutrisno (2020:89)	Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja.	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				Sutrisno (2020:89)	
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2021:183)	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu Udara 4. Tata Ruang Nitisemito (2021:186)	Fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan Pencahayaan yang tersedia di lingkungan tempat karyawan bekerja yang membantu karyawan mempermudah pengerjaan tugas yang diberikan Suhu udara di lokasi kerja karyawan yang mampu mengontrol kenyamanan suasana dalam bekerja Adanya sebuah struktur ruangan yang memadai yang membantu karyawan dalam bekerja Nitisemito (2021:186)	Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim Kasmir (2018:173)	Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat Kasmir (2018:173)	Likert

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2023)

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2019:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Manullang & Pakpahan (2018:98) menerangkan bahwa skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.5 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.5. Instrumen Skala *Likert*

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

Sumber: Sugiyono (2019:168)

G. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner atau Angket

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

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

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

H. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam

bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang & Pakpahan (2018:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, di mana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, di mana $r_{kritis} = 0,30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang & Pakpahan, 2018:96).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang & Pakpahan (2018:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Sujarweni (2019:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$.

3. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2019:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2019:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

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

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

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

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi

normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan *dengan plotting*.

Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2019:153) dan Manullang & Pakpahan (2018:199)

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

b. Uji Multikolinearitas

Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Rusiadi (2019:154) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

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

Sujarweni (2019:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rusiadi (2019:154) dan Sujarweni (2019:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF dengan aturan sebagai berikut:

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

Rusiadi (2019:154) dan Sujarweni (2019:231) selain itu juga menjelaskan bahwa multikolinearitas juga dapat dideteksi dari nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $Tolerance\ value < 0,10$, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) $Tolerance\ value > 0,10$, artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Nilai tolerance dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2018:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Rusiadi (2019:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Manullang & Pakpahan (2018:200) dan Rusiadi (2019:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*. Manullang & Pakpahan (2018:200-202) menjelaskan uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai

absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan di mana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2019:232) dan Manullang & Pakpahan (2018:199)

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

Sedangkan Manullang & Pakpahan (2018:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada variabel.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas pada variabel.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang & Pakpahan (2018:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

ϵ = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment* (Sugiyono,

2019:300-301). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X₁:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

Pengujian X₂:

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

Pengujian X₃:

- 1) $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- 2) $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

Manullang & Pakpahan (2018:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

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

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

Pengambilan keputusan yang digunakan pada uji F adalah:

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

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2019:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Manullang & Pakpahan (2018:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

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

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

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

Tabel 3.6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2019:287)

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

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) merupakan lembaga pemerintah Indonesia yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program jaminan kesehatan bagi seluruh warga negara Indonesia. Sejarah BPJS Kesehatan mencerminkan upaya pemerintah dalam meningkatkan akses pelayanan kesehatan dan perlindungan sosial bagi masyarakat. BPJS Kesehatan berakar dari program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) yang diluncurkan pada tahun 2004. Program ini ditujukan untuk memberikan akses pelayanan kesehatan kepada masyarakat miskin yang belum tercover oleh program jaminan kesehatan lainnya.

Seiring dengan perkembangan waktu, pemerintah merespon kebutuhan akan sistem jaminan kesehatan yang lebih inklusif. Pada tahun 2011, pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menetapkan dasar hukum untuk pendirian BPJS Kesehatan. Undang-Undang ini memberikan landasan bagi penyelenggaraan jaminan kesehatan yang melibatkan seluruh lapisan masyarakat.

BPJS Kesehatan secara resmi dibentuk pada tanggal 1 Januari 2014, menggantikan Jamkesmas. Transformasi ini bertujuan untuk menyelaraskan dan menyederhanakan program-program jaminan kesehatan yang sebelumnya tersebar. Pendirian BPJS Kesehatan dilatarbelakangi oleh semangat untuk memberikan

perlindungan kesehatan yang lebih luas dan merata kepada seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan menerapkan prinsip kepesertaan yang wajib bagi seluruh penduduk Indonesia, termasuk pekerja formal maupun informal. Keanggotaan BPJS Kesehatan dibayarkan melalui kontribusi bulanan yang bersifat solidaritas, di mana peserta membayar iuran sesuai dengan kemampuan ekonominya.

Sejak berdiri, BPJS Kesehatan terus mengembangkan program dan pelayanannya. Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) menjadi ciri khas BPJS Kesehatan yang mencakup pelayanan kesehatan primer hingga rujukan ke rumah sakit tingkat lanjut. Peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan menjadi fokus, termasuk peningkatan kerjasama dengan penyedia layanan kesehatan. Seiring dengan pertumbuhan pesat jumlah peserta, BPJS Kesehatan juga dihadapkan pada sejumlah tantangan, termasuk keberlanjutan keuangan dan peningkatan efisiensi. Pemerintah berupaya melakukan perbaikan dan penyesuaian kebijakan untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul, termasuk pembenahan manajemen dan pengawasan.

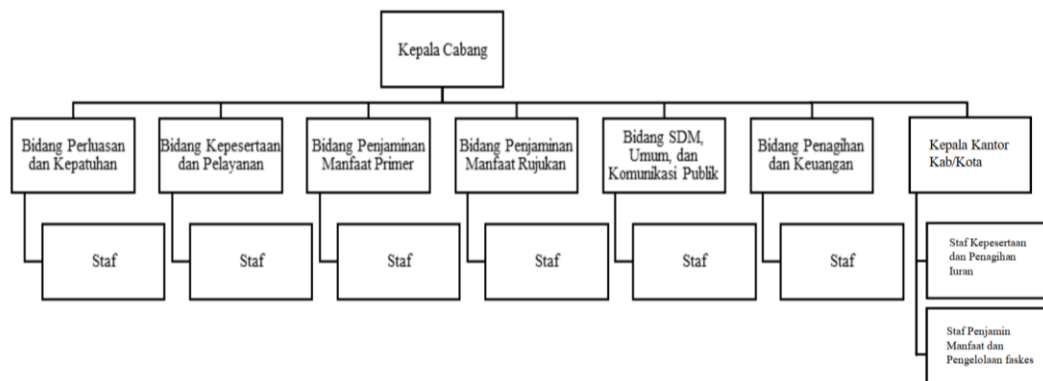
BPJS Kesehatan memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat dengan memberikan perlindungan kesehatan yang lebih luas. Meskipun dihadapkan pada berbagai kritik dan perbaikan yang masih diperlukan, BPJS Kesehatan telah menjadi salah satu instrumen penting dalam upaya pemerintah untuk mencapai tujuan akses pelayanan kesehatan universal.

Sebagai salah satu tonggak penting dalam sistem kesehatan Indonesia, BPJS Kesehatan terus berkembang sejalan dengan perubahan kebutuhan masyarakat dan dinamika sistem kesehatan global. Pemerintah dan BPJS Kesehatan terus

berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan perlindungan kesehatan bagi seluruh warga negara Indonesia..

b. Struktur Organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran

Struktur Organisasi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran

Sumber: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran (2023)

Setiap bidang memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang berbeda-beda di struktur organisasi. Uraian tugas dari masing-masing bidang pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1) Kepala Cabang

Kepala cabang memiliki tugas:

- a) Memimpin dan mengelola operasional BPJS Kesehatan Cabang Kisaran.
- b) Menyelaraskan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan cabang.
- c) Menyusun dan melaksanakan program kerja sesuai dengan kebijakan organisasi.

2) Bidang Perluasan dan Kepatuhan

Bidang Perluasan dan Kepatuhan memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Mengembangkan dan meningkatkan kepesertaan BPJS Kesehatan di cabang.
- b) Menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait untuk perluasan pelayanan.
- c) Memastikan kepatuhan peserta terhadap peraturan dan kontribusi..

3) Bidang Kepesertaan dan Pelayanan

Bidang Kepesertaan dan Pelayanan memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Menangani pendaftaran peserta baru dan administrasi kepesertaan.
- b) Menyelenggarakan pelayanan kepada peserta terkait klaim, surat keterangan, dan lainnya.
- c) Memastikan ketersediaan data peserta dan keakuratan administrasi.

4) Bidang Penjaminan Manfaat Primer

Bidang Penjaminan Manfaat Primer memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Mengelola klaim kesehatan primer peserta.
- b) Memastikan validitas klaim dan penyelesaian dengan cepat.
- c) Berkoordinasi dengan pihak rumah sakit dan penyedia layanan kesehatan.

5) Bidang Penjaminan Manfaat Rujukan

Bidang Penjaminan Manfaat Rujukan memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Menangani klaim rujukan peserta ke fasilitas kesehatan tingkat lanjut.
- b) Memastikan koordinasi yang baik antara rumah sakit rujukan dan BPJS.
- c) Mengawasi proses penjaminan manfaat rujukan.

6) Bidang SDM, Umum, dan Komunikasi Publik

Bidang SDM, Umum, dan Komunikasi Publik memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Mengelola sumber daya manusia di cabang.
- b) Menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan SDM.
- c) Menangani aspek umum dan komunikasi publik di cabang.

7) Bidang Penagihan dan Keuangan

Bidang Penagihan dan Keuangan memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Menangani proses penagihan iuran peserta.
 - b) Mengelola keuangan cabang dan menyusun laporan keuangan.
 - c) Memastikan kepatuhan dan keakuratan data keuangan.
- ## 8) Kepala Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten/Kota

Kepala Kantor BPJS Kesehatan Kabupaten/Kota yang terdiri dari Kabupaten Batu Bara, Kota Tanjungbalai, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Kabupaten Labuhanbatu, dan Kabupten Labuhanbatu Selatan bertanggung jawab mengelola program jaminan kesehatan, memastikan pelayanan optimal, serta melaksanakan kebijakan dan regulasi terkait di wilayahnya.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 46 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Karakteristik	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	22	47,8
	Wanita	24	52,2
Jumlah		46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 22 responden (47,8%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 24

responden (52,2%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran lebih banyak yang berjenis kelamin wanita. Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sebagian besar berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 52,2%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Karakteristik	Frekuensi	%
Usia Responden	Kurang dari 21 Tahun	0	0,0
	21 - 25 Tahun	2	4,3
	26 - 30 Tahun	5	10,9
	31 - 35 Tahun	9	19,6
	36 - 40 Tahun	11	23,9
	41 - 45 Tahun	10	21,7
	46 - 50 Tahun	6	13,0
	Di Atas 50 Tahun	3	6,5
	Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 46 responden, tidak seorangpun responden (0,0%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 2 responden (4,3%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 5 responden (10,9%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 9 responden (19,6%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 11 responden (23,9%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 10 responden (21,7%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 6 responden (13,0%) berusia di antara 41-45 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 3 responden (6,5%) berusia di atas 50 tahun. Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sebagian besar berusia 36-40 tahun dengan persentase sebesar 23,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Karakteristik	Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	0	0,0
	D3	5	10,9
	Strata-1	37	80,4
	Strata-2	4	8,7
	Strata-3	0	0,0
	Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 15 responden (32,6%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 3 responden (6,5%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 25 responden (54,3%) berpendidikan terakhir Strata-1, sebanyak 3 responden (6,5%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sebagian besar berpendidikan terakhir Strata-1 dengan persentase sebesar 54,3%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

	Karakteristik	Jumlah	%
Masa Bekerja	Di Bawah 1 Tahun	0	0,0
	1 - 2 Tahun	6	13,0
	3 - 4 Tahun	11	23,9
	5 - 6 Tahun	14	30,4
	7 - 8 Tahun	9	19,6
	Di Atas 8 Tahun	6	13,0
	Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 46 responden, tidak seorangpun responden (0,0%) yang telah bekerja di bawah 1 tahun, sebanyak 6 responden (13,0%) memiliki masa kerja di antara 1-2 tahun, sebanyak 11 responden (23,9%) memiliki masa kerja di antara 3-4 tahun, sebanyak 14 responden (30,4%)

memiliki masa kerja di antara 5-6 tahun, sebanyak 9 responden (19,6%) memiliki masa kerja di antara 7-8 tahun, dan sisanya sebanyak 6 responden (13,0%) memiliki masa kerja di atas 8 tahun. Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sebagian besar memiliki masa kerja di antara 5-6 tahun dengan persentase sebesar 30,4%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Belum Menikah	6	13,0
	Menikah	40	87,0
Jumlah		46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 6 responden (13,0%) berstatus belum menikah, dan sisanya sebanyak 40 responden (87,0%) berstatus telah menikah. Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran sebagian besar berstatus telah menikah dengan persentase 87,0%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

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

Sumber: Sugiyono (2019:216)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Motif (X_{1-1}), Harapan (X_{1-2}), dan Insentif (X_{1-3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pegawai bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karier yang memuaskan		Pegawai akan mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di perusahaan in		Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	3	6,5	1	2,2
Tidak Setuju	7	15,2	4	8,7	4	8,7
Netral	3	6,5	7	15,2	7	15,2
Setuju	23	50,0	17	37,0	20	43,5
Sangat Setuju	12	26,1	15	32,6	14	30,4
Mean	46	100,0	46	100,0	46	100,0
Mean	3,8261		3,8043		3,9130	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Motif (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 12

responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8261 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini sudah baik.

- 2) Untuk item “Pegawai akan mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8043 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang akan mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di perusahaan ini sudah baik.
- 3) Untuk item “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini sudah baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X_{1-2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini		Pegawai akan memiliki karier yang terus meningkat jika pegawai bekerja dengan baik di perusahaan ini		Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3	2	4,3
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3	2	4,3
Netral	4	8,7	4	8,7	4	8,7
Setuju	19	41,3	21	45,7	16	34,8
Sangat Setuju	17	37,0	17	37,0	22	47,8
Mean	46	100.0	46	100.0	46	100.0
Mean	3,9565		4,0652		4,1739	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Harapan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai akan memiliki karier yang terus meningkat jika pegawai terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang akan memiliki karier yang terus meningkat jika pegawai terus bekerja dengan baik di perusahaan ini sudah baik.
- 3) Untuk item “Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 22 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini sudah baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{1-3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pegawai berusaha bekerja dengan sangat baik agar insentif dapat dicairkan		Pegawai mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat		Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3	3	6,5
Netral	7	15,2	6	13,0	4	8,7
Setuju	20	43,5	18	39,1	19	41,3
Sangat Setuju	17	37,0	19	41,3	18	39,1
Mean	46	100.0	46	100.0	46	100.0
Mean	4,1087		4,1304		4,0435	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Insentif (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai berusaha bekerja dengan sangat baik agar insentif dapat dicairkan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang berusaha bekerja dengan sangat baik agar insentif dapat dicairkan sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat”, sebanyak 18 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat sudah baik.
- 3) Untuk item “Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah baik.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator terdiri dari Absensi (X_{2-1}), Ketaatan pada Peraturan (X_{2-2}), Ketaatan pada Standar Kerja (X_{2-3}), dan Kewaspadaan (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk

masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.14 s/d Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memiliki riwayat absensi kehadiran yang sangat baik		Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	6	13,0	1	2,2
Netral	3	6,5	1	2,2
Setuju	22	47,8	20	43,5
Sangat Setuju	14	30,4	23	50,0
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	3,9130		4,3696	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Absensi (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki riwayat absensi kehadiran yang sangat baik”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki riwayat absensi kehadiran yang sangat baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3696 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah sudah baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan		Pegawai tetap berada di kantor selama jam kerja kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	2	4,3
Netral	1	2,2	4	8,7
Setuju	21	45,7	19	41,3
Sangat Setuju	19	41,3	19	41,3
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,1522		4,1087	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Ketaatan pada Peraturan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai tetap berada di kantor selama jam kerja kantor”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang tetap berada di kantor selama jam kerja kantor sudah baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X₂₋₃)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan		Pegawai selalu menjalankan setiap tugas sesuai dengan SOP yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	2	4,3	7	15,2
Setuju	16	34,8	18	39,1
Sangat Setuju	24	52,2	18	39,1
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,2826		4,0870	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Ketaatan pada Prosedur Kerja (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 24 responden (52,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2826 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai selalu menjalankan setiap tugas sesuai dengan SOP yang berlaku”, sebanyak 18 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang selalu menjalankan setiap tugas sesuai dengan SOP yang berlaku sudah baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan ($X_{2.4}$)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir		Pegawai selalu bekerja dengan sungguh-sungguh	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Netral	5	10,9	8	17,4
Setuju	24	52,2	25	54,3
Sangat Setuju	14	30,4	12	26,1
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,0435		4,0435	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kewaspadaan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai selalu bekerja dengan sungguh-sungguh”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang selalu bekerja dengan sungguh-sungguh sudah sangat baik.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Fasilitas ($X_{3.1}$), Pencahayaan ($X_{3.2}$), Suhu Udara ($X_{3.3}$), dan Tata Ruangan ($X_{3.4}$).

4). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{3-1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai diberikan fasilitas yang lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan		Pegawai diberikan peralatan yang bekerja dengan sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	4	8,7	4	8,7
Setuju	24	52,2	19	41,3
Sangat Setuju	14	30,4	20	43,5
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,0217		4,1957	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai diberikan fasilitas yang lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang diberikan fasilitas yang lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai diberikan peralatan yang bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang diberikan peralatan yang bekerja dengan sangat baik sudah baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{3-2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memiliki area kerja dengan pencahayaan yang nyaman		Pegawai memiliki area kerja yang memiliki banyak pencahayaan alami	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	3	6,5
Netral	3	6,5	4	8,7
Setuju	22	47,8	17	37,0
Sangat Setuju	17	37,0	21	45,7
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,1087		4,1739	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki area kerja dengan pencahayaan yang nyaman”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki area kerja dengan pencahayaan yang nyaman sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki area kerja yang memiliki banyak pencahayaan alami”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki area kerja yang memiliki banyak pencahayaan alami sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X₃₋₃)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memiliki area kerja dengan suhu udara yang dapat dikontrol sesuai kebutuhan		Pegawai memiliki alat pendingin yang selalu berfungsi dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	4	8,7
Netral	5	10,9	5	10,9
Setuju	19	41,3	22	47,8
Sangat Setuju	18	39,1	14	30,4
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,0870		3,9565	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Suhu Udara (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki area kerja dengan suhu udara yang dapat dikontrol sesuai kebutuhan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki area kerja dengan suhu udara yang dapat dikontrol sesuai kebutuhan sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki alat pendingin yang selalu berfungsi dengan baik”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki alat pendingin yang selalu berfungsi dengan baik sudah baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang (X_{3-4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan dekorasi dan tata letak barang yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Netral	8	17,4	7	15,2
Setuju	16	34,8	19	41,3
Sangat Setuju	20	43,5	16	34,8
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,1522		3,9783	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kinerja Sarana dan Prasarana (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan dekorasi dan tata letak barang yang tepat”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9783 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki lingkungan kerja dengan dekorasi dan tata letak barang yang tepat sudah baik.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y_{-1}), Kuantitas Kerja (Y_{-2}), Pemanfaatan Waktu (Y_{-3}), dan Kerjasama Tim (Y_{-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-

masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.18 s/d Tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y-1)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memberikan hasil kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan		Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	7	15,2	1	2,2
Netral	3	6,5	1	2,2
Setuju	23	50,0	20	43,5
Sangat Setuju	12	26,1	23	50,0
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	3,8261		4,3696	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memberikan hasil kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8261 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memberikan hasil kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3696 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan sudah baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai tetap tekun sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan		Pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	5	10,9
Netral	4	8,7	6	13,0
Setuju	17	37,0	14	30,4
Sangat Setuju	20	43,5	19	41,3
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,1087		3,9348	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai tetap tekun sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang tetap tekun sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan”, sebanyak 14 responden (30,4%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9348 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah baik.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan		Pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,3	4	8,7
Netral	2	4,3	6	13,0
Setuju	21	45,7	17	37,0
Sangat Setuju	19	41,3	18	39,1
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,1522		4,0217	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Pemanfaatan Waktu (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu sudah baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim (Y₄)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik		Pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Netral	7	15,2	3	6,5
Setuju	21	45,7	20	43,5
Sangat Setuju	16	34,8	20	43,5
Mean	46	100.0	46	100.0
Mean	4,0870		4,2174	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kerjasama Tim (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2174 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja sudah sangat baik.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk

mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner artinya mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

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

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,599	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,677	0,3	Valid
3	$X_{1-1,3}$	0,669	0,3	Valid
4	$X_{1-2,1}$	0,768	0,3	Valid
5	$X_{1-2,2}$	0,859	0,3	Valid
6	$X_{1-2,3}$	0,845	0,3	Valid
7	$X_{1-3,1}$	0,566	0,3	Valid
8	$X_{1-3,2}$	0,723	0,3	Valid
9	$X_{1-3,3}$	0,802	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil

pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,831	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,500	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,753	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,831	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,824	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,570	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,713	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,509	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,611	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,635	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,799	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,552	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,718	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,774	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,683	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,750	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang

digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y _{-1,1}	0,493	0,3	Valid
2	Y _{-1,2}	0,660	0,3	Valid
3	Y _{-2,1}	0,574	0,3	Valid
4	Y _{-2,2}	0,497	0,3	Valid
5	Y _{-3,1}	0,863	0,3	Valid
6	Y _{-3,2}	0,711	0,3	Valid
7	Y _{-4,1}	0,663	0,3	Valid
8	Y _{-4,2}	0,799	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24.0 dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.26. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Reliability Statistics Motivasi Kerja (X_1)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics Disiplin Kerja (X_2)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,903	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,903. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics Lingkungan Kerja (X_3)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,902	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics Kinerja Pegawai (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,881	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,881. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

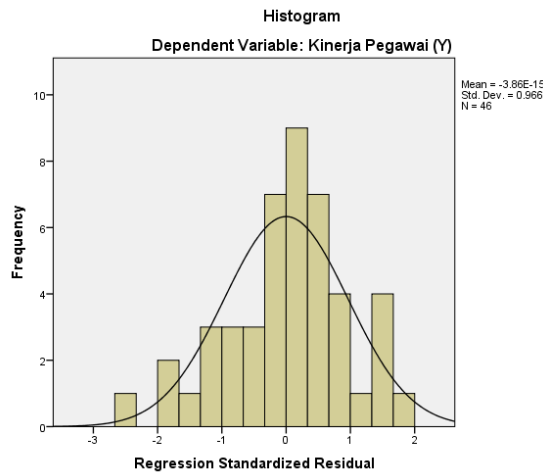
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

1) Kurva Histogram

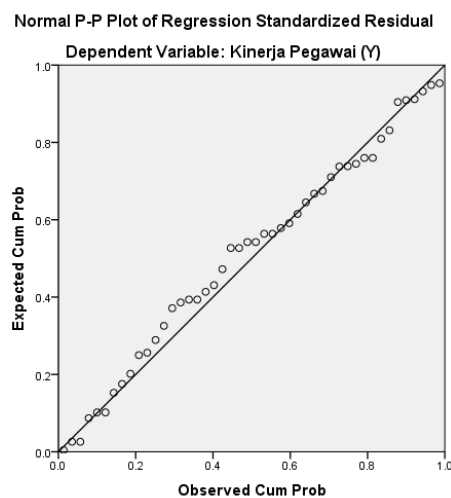
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Histogram dan Normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Uji normalitas dengan kurva histogram dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Setelah data diuji dengan histogram dan P-P Plot, maka data dapat dilakukan pengujian lanjutan untuk normalitas data dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Uji Kolmogorov-Sminov dilakukan dengan menggunakan nilai residual hasil regresi dari data. Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal, sebaliknya jika nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,26068302
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,093
	<i>Positive</i>	0,059
	<i>Negative</i>	-0,093
<i>Test Statistic</i>		0,093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini

dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi persyaratan dan layak dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu Uji Multikolinearitas.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.31. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Collinearity Statistics</i>			Kesimpulan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Syarat</i>	
1	<i>(Constant)</i>				
	Motivasi Kerja (X_1)	0,223	4,492	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Disiplin Kerja (X_2)	0,134	7,465	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,150	6,675	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

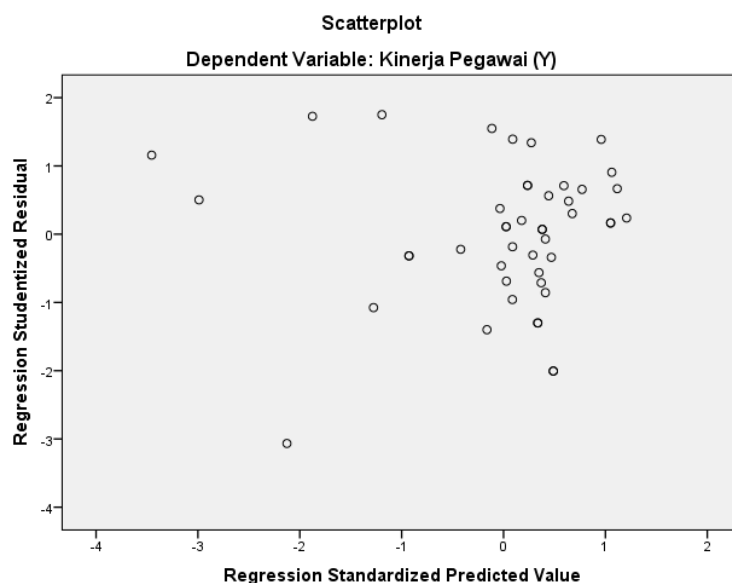
Berdasarkan Tabel 4.31 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,223 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,492 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,134 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,465 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,150 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,675 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas sehingga model regresi telah memenuhi persyaratan dan layak dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu Uji Heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Gambar 4.4 menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap *absolute* residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)	0,002		
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,818	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,956	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,607	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: Absolute_Residual				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.32 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,818 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) adalah 0,956 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X₃) adalah 0,607 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Lingkungan

Kerja (X_3) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas sehingga model regresi telah memenuhi persyaratan dan layak dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (uji t dan uji F), dan Uji Determinasi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.33 di bawah ini:

Tabel 4.33. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Kesimpulan
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,879	1,133		
	Motivasi Kerja (X_1)	0,337	0,056	0,423	Positif
	Disiplin Kerja (X_2)	0,309	0,092	0,303	Positif
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,290	0,084	0,293	Positif
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,879. Nilai regresi dari Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,337, nilai regresi dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,309, dan nilai dari

Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,290. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,879 + 0,337X_1 + 0,309X_2 + 0,290X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Motivasi Kerja (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), maupun ada variabel Lingkungan Kerja (X_3), maka Kinerja Pegawai (Y) pegawai telah memiliki nilai sebesar 0,879. Artinya tanpa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja nilai kinerja pegawai telah ada sebesar 0,879.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,337 satuan atau 33,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja pegawai.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,309 satuan atau 30,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,290 satuan atau 29,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Motivasi kerja (X_1) karena memiliki nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,337.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table}

dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) di mana $df = n - k = 46 - 4 = 42$. Maka ketikkan $=\text{tinv}(0,05;42)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{tabel} sebesar 2,018. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji-t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
	Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)	0,776		0,442		
	Motivasi Kerja (X_1)	6,072	2,018	0,000	$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \ \& \ \text{Sig} < 0,05$	Signifikan
	Disiplin Kerja (X_2)	3,374	2,018	0,002	$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \ \& \ \text{Sig} < 0,05$	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X_3)	3,453	2,018	0,001	$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \ \& \ \text{Sig} < 0,05$	Signifikan
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.34 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 6,072 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hal ini dikarenakan 6,072 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,374 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hal ini dikarenakan 3,374 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002

maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

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

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,453 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,453 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a							
	<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F</i> _{hitung}	<i>F</i> _{tabel}	<i>Sig.</i>	<i>Syarat</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	<i>Regression</i>	3	294,371	2,827	0,000 ^b	$F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$	Signifikan
	<i>Residual</i>	42					
	<i>Mean</i>	45					
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)							
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃)							

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.35 diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05,

sehingga terima H_a dan tolak H_o . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 294,371. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

F_{tabel} dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari df_1 dan df_2 .

Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 46$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 46 - 4 = 42$$

F_{tabel} yang dihasilkan dengan df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 42 adalah 2,827.

Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus $=FINV(0,05;3;42)$ sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,827 maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 294,371 lebih besar dari 2,827. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.36. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,977 ^a	0,955	0,951	1,30493
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.36 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,955 yang mengindikasikan bahwa 95,5% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 4,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti: gaji, semangat kerja, kepemimpinan, kemampuan, pengembangan karier, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,977 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.37 sebagai berikut:

Tabel 4.37. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

Sumber: Sugiyono (2019: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,977 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Pembahasan Hipotesis H_1

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda yang bertanda positif sebesar 0,337 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,072 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2021:193) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah salah satunya adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siswati et al (2023:10), Gusriyani, Gusti, & Djalante (2023:8), Firmansyah, Sunaryo, & Rizal (2022:8), dan Ningsih, Zaki, & Hardilawati (2022:7) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin meningkat motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: Pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik untuk menghasilkan kualitas serta kuantitas kerja yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran melalui motivasi kerja telah terjawab.

2. Pembahasan Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda yang bertanda positif sebesar 0,309 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,374 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,002 (sig. < 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan kewaspadaan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, di mana salah satunya adalah disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2020:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardiansyah & Bahrin (2023:11), Meinitasari & Chaerudin

(2023:7), Utami (2022:9), dan Rosalini, Anggriani, & Nurzam (2022:9) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: Pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi baik dari segi kehadiran maupun ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja perusahaan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran melalui disiplin kerja telah terjawab.

3. Pembahasan Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda yang bertanda positif sebesar 0,290 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,453 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Selain itu, Sutrisno (2020:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, satunya yaitu lingkungan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra & Fernos (2023:9), Sari (2023:9), Almahdi & Adiwati (2022:8), dan Rodiyana, Prastiya, & Pamungkas (2022:10) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan peningkatan terhadap lingkungan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: Pegawai tidak mendapatkan fasilitas yang memadai termasuk pendingin ruangan yang rusak, dan

ruangan yang tidak tertata dengan baik, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran melalui lingkungan kerja telah terjawab.

4. Pembahasan Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 294,371 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran secara bersamaan.

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

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Masram, Mu'ah, & Ismiarsih (2023:8), Nuraeni (2023:7), Putri & Azahra (2023:9), dan Panggabean et al (2022:9) yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab identifikasi masalah point nomor 4, yaitu: Pegawai tidak efisien menggunakan waktu kerjanya akibat mengerjakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang membuat pekerjaannya tidak terselesaikan tepat waktu dan tidak sesuai dengan keinginan pimpinan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran melalui motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dengan nilai regresi sebesar 0,337, t_{hitung} sebesar 6,072, dan signifikan 0,000.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dengan nilai regresi sebesar 0,309, t_{hitung} sebesar 3,374, dan signifikan 0,002.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dengan nilai regresi sebesar 0,290, t_{hitung} sebesar 3,453, dan signifikan 0,001.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 294,371.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi kepala cabang untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan karena memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,1739 dan selanjutnya disarankan juga bagi kepala cabang untuk memperhatikan pegawai yang belum mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di perusahaan karena memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,8043 dengan solusi yang disarankan agar memberikan insentif non-finansial seperti pengakuan prestasi, pelatihan pengembangan karir, dan program kesejahteraan, memberikan status sosial yang meningkat dengan menciptakan kesempatan kenaikan jabatan dan tanggung jawab dapat memberikan motivasi tambahan pegawai.
2. Disarankan bagi kepala cabang untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah karena memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,3696 dan selanjutnya disarankan juga bagi kepala cabang untuk memperhatikan pegawai yang belum memiliki riwayat absensi kehadiran yang sangat baik karena memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,9130 dengan solusi yang disarankan agar mengimplementasi sistem pengawasan kehadiran yang efektif dan adil, memperkenalkan insentif atau penghargaan bagi pegawai dengan riwayat absensi yang baik, membangun budaya kerja yang menghargai disiplin melalui komunikasi yang jelas mengenai harapan perusahaan terhadap kehadiran pegawai yang tepat waktu.
3. Disarankan bagi kepala cabang untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang diberikan peralatan yang bekerja dengan sangat baik karena

memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,1957 dan selanjutnya disarankan juga bagi kepala cabang untuk memperhatikan fasilitas pada tempat kerja terutama pendingin ruangan karena memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,9565 dengan solusi yang disarankan agar mengontrol kelayakan fasilitas alat pendingin ruangan dengan rutin, melakukan investasi pada sistem pendingin yang handal untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan suhu udara yang ideal, mengupayakan penyediaan area istirahat yang menyenangkan dan fasilitas yang membantu penyelesaian kerja pegawai.

4. Disarankan bagi kepala cabang untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan karena memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,3696 dan selanjutnya disarankan juga bagi kepala cabang untuk memperhatikan pegawai yang belum memberikan hasil kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan karena memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,8261 dengan solusi yang disarankan agar melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik agar pegawai paham hasil evaluasi dari pimpinan dan segera memperbaikinya, selanjutnya menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.
5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas yang belum dibahas pada penelitian ini seperti: Kemampuan, Kompensasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepribadian untuk mengungkap lebih jauh apa saja faktor-faktor utama yang

mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Kisaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. *The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan)*. *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. *Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification*. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). *Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hamalik.(2021).*Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru Algensindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). *The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries*. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Pakpahan, M. (2021). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).

- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). *Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying*. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). *Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries*. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, I. N., rusiadi, a. N., & putri, d. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). *The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?*. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). *Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model*. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). *Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province)*. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Ravianto, J. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2019). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Boo
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2019). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Per.

JURNAL:

- Almahdi, A., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Kab. Gresik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(2).
- Firmansyah, M. R., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2022). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(11).
- Gusriyani, G., Gusti, D. H., & Djalante, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dalam Pembinaan Program Pengembangan Kampung KB Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan KB di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(1), 14-26.
- Hardiansyah, A., & Bahrin, K. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1), 64-72.

- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017*.
- Masram, M., Mu'ah., & Ismiarsih. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bitniaga Cipta Gemilang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2).
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nuraeni, B. E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisa Inti Sarana Di Kota Batam. *TRACTARE*, 5(2), 178-191.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 913-933.
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems And Management (JISMA)*, 2(4), 34-42.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30-36.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525-534.
- Rosalini, L., Anggriani, I., & Nurzam, N. (2022). Pengaruh Engagement, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Jabarhadi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 296-304.

- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- Setiawan, N. (2018). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 8(2), 79-86.
- Setiawan, N., Maisyarah, R., & Harahap, R. (2020). Analysis Of Emotional Intelligence and Work Discipline On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 1(2).
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). The Effect Of Organizational Commitment, Work Climate And Career Development Toward Employee's Work Morale At Universitas Pembangunan Panca Budi. *Human Resources*, 2, 15-16.
- Siswati, E., Kosasi, N., Fauzani, E., & Syafutra, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 813-816.
- Suyitno, S. (2023). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pimpinan Kolektif BKM di Kabupaten Lamongan. *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 418-431.
- Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies; Vol. 7, No. 11*
- Utami, R. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 42-60.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.