



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSTANSI  
PENGADILAN NEGERI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**EGI FIRMANSYAH**  
NPM 1915310101

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSTANSI PENGADILAN NEGERI KOTA MEDAN

NAMA : EGI FIRMANSYAH  
N.P.M : 1915310101  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 01 April 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



Darmiliani, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Ahmad Azmi, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Egi Firmansyah  
NPM : 1915310101  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan

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, April 2024



**Egi Firmansyah**  
**NPM. 1915310101**

## SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Egi Firmansyah  
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 19 September 2001  
NPM : 1915310101  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Danau Laut Tawar Km.19 No.16

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

Schubung 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, April 2024  
Yang membuat pernyataan



**Egi Firmansyah**  
**NPM: 1915310101**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 134 pegawai negeri sipil. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin sebanyak 57 orang responden. Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling*. Penelitian dilakukan dari Agustus-April 2024. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Sumber data yang digunakan data primer yang diambil langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS 24.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,206, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,730, dan nilai signifikan sebesar 0,009. Motivasi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,330, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,847, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,222, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,981, dan nilai signifikan sebesar 0,004. Hasil uji F (simultan) menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 106,041 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,779 sehingga disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan nilai signifikan  $< 0,05$  yang artinya adalah terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$  sehingga disimpulkan hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , dan  $H_4$  terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Variabel motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  terbesar yaitu sebesar 3,847. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 84,9% dalam terbentuknya prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat atau sangat erat terhadap prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja**



## **ABSTRACT**

*This research was conducted at the District Court of Medan, where the aim was to determine the influence of work discipline, work motivation, and work environment on the performance of civil servants in the District Court of Medan. The population in this research consisted of 134 civil servants, and the sample size, determined using Slovin's formula, was 57 respondents. The purposive sampling technique was employed. The research was conducted from August to December 2023. Data were collected through questionnaires, and the primary data source was obtained directly from the respondents. This research employed quantitative data analyzed using SPSS 24.0 with a multiple linear regression model. The results of the research indicated that work discipline, work motivation, and the work environment had a positive and significant influence on the performance of civil servants in the District Court of Medan, both partially and simultaneously. The partial t-test results showed that work discipline had a regression value of 0.206, a t-value of 2.730, and a significance value of 0.009. Work motivation had a regression value of 0.330, a t-value of 3.847, and a significance value of 0.000. The work environment had a regression value of 0.222, a t-value of 2.981, and a significance value of 0.004. The simultaneous F-test results indicated an F-value of 106.041 with a significance value of 0.000. The t-table value was 2.006, and the F-table value was 2.779. Therefore, work discipline, work motivation, and the work environment each had t-values > t-table, F-values > F-table, and significance values < 0.05, which means that the research accepted the alternative hypotheses (H1, H2, H3, and H4) and rejected the null hypotheses (Ho). It was concluded that the hypotheses were supported by the research findings. The work motivation variable had the highest dominant influence on job performance, with the largest t-value of 3.847. Work discipline, work motivation, and the work environment collectively contributed 84.9% to the formation of employee job performance. It was found that work discipline, work motivation, and the work environment had a very strong and close relationship with employee job performance.*

**Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Job Performance.**

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan”.

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 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. Ibu Darmilisani, S.E., M.Si 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 Ahmad Azmi, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan staff pegawai Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda Faisal Riza serta Ibunda Sri Endang Suliawati tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Pimpinan dan seluruh jajaran pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam melakukan observasi dan pengumpulan data.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

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

Medan, April 2024  
Peneliti

**Egi Firmansyah**  
**NPM. 1915310101**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	12
F. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	14
1. Prestasi Kerja .....	14
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	14
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	15
c. Faktor-Faktor Memengaruhi Prestasi Kerja .....	17
d. Indikator Prestasi Kerja .....	21
2. Disiplin Kerja .....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	22
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	23
c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	24
d. Pentingnya Disiplin Kerja .....	27
e. Indikator Disiplin Kerja.....	28
3. Motivasi Kerja.....	30
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
b. Jenis-Jenis Motivasi .....	31
c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi .....	32
d. Indikator Motivasi .....	33
4. Lingkungan Kerja.....	35
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
b. Faktor-Faktor Memengaruhi Lingkungan Kerja .....	36
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	40
B. Penelitian Terdahulu .....	41

C. Kerangka Konseptual.....	44
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	44
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	45
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	46
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	47
D. Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	50
1. Lokasi Penelitian.....	50
2. Waktu Penelitian .....	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel.....	51
D. Jenis dan Sumber Data.....	53
1. Jenis Data .....	53
2. Sumber Data.....	53
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	53
1. Variabel Penelitian .....	53
2. Definisi Operasional Variabel.....	54
F. Teknik Pengumpulan Data.....	55
G. Pengujian Kualitas Data.....	56
a. Uji Validitas .....	56
b. Uji Reliabilitas .....	57
H. Teknik Analisis Data .....	57
1. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas Data.....	57
b. Uji Multikolinearitas .....	59
c. Uji Heteroskedastisitas .....	59
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
3. Uji Hipotesis .....	60
a. Uji Parsial (Uji t) .....	61
b. Uji Simultan (Uji F) .....	62
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	65
1. Gambaran Umum Instansi .....	65
a. Sejarah Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan.....	65
b. Visi dan Misi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan...	68
c. Struktur Organisasi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan.....	68
2. Frekuensi Karakteristik Responden .....	71
a. Jenis Kelamin Responden .....	72
b. Usia Responden .....	72
c. Pendidikan Terakhir Responden .....	73

d. Masa Kerja Responden.....	74
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	74
a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	75
b. Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	79
c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	83
d. Prestasi Kerja (Y) .....	87
4. Uji Kualitas Data.....	91
a. Uji Validitas .....	91
b. Uji Reliabilitas.....	94
5. Uji Asumsi Klasik.....	96
a. Uji Normalitas Data.....	96
b. Uji Multikolinearitas .....	100
c. Uji Heteroskedastisitas .....	101
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	104
7. Uji Hipotesis .....	106
a. Uji Parsial (Uji t) .....	107
b. Uji Simultan (Uji F) .....	110
8. Uji Determinasi .....	111
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	113
1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) ....	113
2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)...	116
3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) .....	120
4. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	124
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	129
B. Saran .....	130

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Hasil Prasurei untuk Variabel Prestasi Kerja .....	5
Tabel 1.2. Hasil Prasurei untuk Variabel Disiplin Kerja.....	6
Tabel 1.3. Hasil Prasurei untuk Variabel Motivasi Kerja .....	7
Tabel 1.4. Hasil Prasurei untuk Variabel Lingkungan Kerja .....	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian.....	50
Tabel 3.2. Rincian Populasi Penelitian.....	51
Tabel 3.3. Daftar Penyebaran Sampel Penelitian .....	53
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.5. Skala Pengukuran Likert .....	56
Tabel 3.6. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	64
Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	72
Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden .....	72
Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	73
Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden .....	74
Tabel 4.5. Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	75
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	75
Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	76
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	80
Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	84
Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	88
Tabel 4.11. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	92
Tabel 4.12. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	92
Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	93
Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	93
Tabel 4.15. Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	94
Tabel 4.16. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	95
Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	95
Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	96
Tabel 4.19. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	99
Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolinearitas.....	100
Tabel 4.21. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	100
Tabel 4.22. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	105
Tabel 4.23. Hasil Uji t (Parsial).....	107
Tabel 4.24. Hasil Uji F (Simultan) .....	110
Tabel 4.25. Hasil Uji Determinasi .....	112
Tabel 4.26. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	113

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	48
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan ....	68
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	97
Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas .....	98
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	102

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Prestasi kerja pegawai sangat penting dalam perusahaan/organisasi untuk dapat mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja adalah salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada menurunnya prestasi kerja.

Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu:

kemampuan, pengalaman kerja, kepemimpinan, kerja sama tim, disiplin kerja, motivasi kerja, sistem kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Oleh karena itu, banyak hal yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai beberapa di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Tanjung (2017) dan Rahmi & Aziz (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang semakin baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja menjadi faktor yang penting dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Disiplin mendorong kinerja karena disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2022), Subiantoro et al (2019), dan Zulkarnaen et al (2018) memberikan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang meningkat akan sangat memengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian sasaran prestasi kerja pegawai. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi



mencapai prestasi kerja yang maksimal sehingga hal ini akan berdampak besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmy et al (2021), Latifah & Nurmalasari (2019), dan Sari (2019) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyamannya lingkungan kerja pegawai akan sangat memengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Instansi Pengadilan Negeri (PN) Kota Medan merupakan lembaga peradilan di tingkat wilayah Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Pengadilan Negeri Kota Medan merupakan bagian dari Mahkamah Agung Republik Indonesia dan berada di bawah yurisdiksi Pengadilan Tinggi. Tugas utama Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan adalah menyelesaikan perkara perdata dan perkara pidana di wilayah hukumnya. Perkara perdata mencakup sengketa antara individu, badan usaha, atau entitas lain yang berkaitan dengan hak-hak sipil, seperti sengketa hukum kontrak, kepemilikan properti, perdata keluarga, dan lain sebagainya. Sementara itu, perkara pidana melibatkan penuntutan dan penyelesaian tindak pidana. Pengadilan Negeri

Kota Medan dipimpin oleh seorang Ketua Pengadilan Negeri, yang didukung oleh sejumlah hakim. Proses persidangan di Pengadilan Negeri melibatkan hakim, jaksa, penasehat hukum, terdakwa, saksi, dan pihak-pihak terkait lainnya. Persidangan berlangsung berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, seperti Undang-Undang Hukum Acara Perdata dan Hukum Acara Pidana. Selain penyelesaian perkara, Pengadilan Negeri Kota Medan juga memiliki peran dalam memberikan layanan dan informasi hukum kepada masyarakat. Masyarakat dapat mengakses informasi tentang prosedur hukum, mengajukan permohonan pendaftaran perkara, atau mendapatkan konsultasi hukum terkait masalah yang dihadapi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan terdapat banyak indikasi terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai. Di mana banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu. Pegawai juga tidak mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi oleh atasan. Pemanfaatan waktu kerja oleh pegawai juga tidak efisien di mana pegawai sering menggunakan waktu kerja untuk urusan pribadi atau hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Tidak jarang, pegawai juga sering meninggalkan kantor untuk urusan pribadi sehingga mengabaikan pekerjaannya yang membuat pekerjaan semakin menumpuk.

Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada prestasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1. Hasil Prasurvei untuk Variabel Prestasi Kerja**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan sehingga kualitas hasil pekerjaan sangat baik	8	40%	12	60%
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	7	35%	13	65%
3	Pegawai mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja untuk bekerja bukan untuk pekerjaan pribadi	8	40%	12	60%
4	Pegawai bekerja dengan hati-hati sehingga kesalahan bekerja dapat dihindari.	9	45%	11	55%

Sumber: Hasil Prasurvei oleh Peneliti (2023)

Hasil prasurvei 20 pegawai menunjukkan hanya 8 orang pegawai yang mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan sehingga kualitas hasil pekerjaan sangat baik, hanya 7 orang pegawai yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, hanya 8 orang pegawai yang mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja untuk bekerja bukan untuk pekerjaan pribadi, dan hanya terdapat 9 pegawai yang bekerja dengan hati-hati sehingga kesalahan bekerja dapat dihindari. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada prestasi kerja pegawai di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah pegawai tidak mampu memanfaatkan semaksimal mungkin waktu kerja yang dimiliki karena pegawai sering melakukan pekerjaan pribadi di saat jam kerja.

Hasil observasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dirasa juga belum cukup baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih cukup banyak pegawai yang masih datang terlambat ke kantor dan juga pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang pergi meninggalkan kantor untuk urusan di luar dari pekerjaan, padahal terdapat peraturan jelas bahwa pegawai harus datang tepat waktu, pulang kerja harus sesuai dengan jam kerja, dan dilarang meninggalkan

kantor jika bukan karena urusan pekerjaan sehingga ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada cukup rendah. Hal ini mengakibatkan kedisiplinan pegawai dinilai kurang baik sehingga dapat memengaruhi kinerja pegawai seandainya waktu yang terbuang tersebut dipergunakan secara maksimal untuk pekerjaan kantor.

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

**Tabel 1.2. Hasil Prasurvei untuk Variabel Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor	5	25%	15	75%
2	Pegawai tidak pernah meninggalkan kantor di saat jam kerja	2	10%	18	90%
3	Pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor	7	35%	13	65%
4	Pegawai sering pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya	6	30%	14	70%

*Sumber: Hasil Prasurvei oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor. Lalu hanya 2 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah meninggalkan kantor di saat jam kerja. Selanjutnya, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor. Terakhir, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka sering pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada disiplin kerja pegawai di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah pegawai sering meninggalkan kantor di saat jam kerja pegawai sehingga membuat pekerjaan pegawai menjadi terbengkalai.

Hasil observasi yang dilakukan juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Hal ini dapat dilihat kurangnya dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pegawai cenderung bekerja sangat tidak adanya usaha untuk bekerja lebih baik. Pegawai juga tidak memiliki orientasi masa depan yang jelas sehingga merasa cukup dengan posisi saat ini. Hal ini ditambah dengan mayoritas pegawai yang berstatus sebagai JFT (Jabatan Fungsional Tertentu), di mana mereka tidak mengejar jabatan administrasi tetapi hanya mengejar angka kredit untuk naik golongan. Pegawai juga tidak terdorong untuk selalu bersemangat dan tekun dalam bekerja untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Jabatan JFT yang berorientasi pada angka kredit seharusnya mendorong pegawai untuk terus mencari pekerjaan agar angka kredit yang didapatkan juga semakin besar, namun hasil observasi menunjukkan pegawai tidak terlalu peduli untuk mencari pekerjaan untuk menambah angka kredit.

Hasil prasarvei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3. Hasil Prasarvei untuk Variabel Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.	10	50%	10	50%
2	Pegawai belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini	10	50%	10	50%
3	Pegawai terus belajar dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik.	7	35%	13	65%
4	Pegawai mampu bekerja dengan tekun saat menghadapi berbagai permasalahan dalam bekerja	8	40%	12	60%

*Sumber: Hasil Prasarvei oleh Peneliti (2023)*

Hasil prasarvei 20 pegawai menunjukkan hanya 10 orang pegawai yang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke

hari, hanya 10 orang pegawai yang belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini, hanya 6 orang pegawai yang terus belajar dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik, dan hanya terdapat 7 pegawai yang mampu bekerja dengan tekun saat menghadapi berbagai permasalahan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada motivasi kerja pegawai di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.

Hasil observasi yang dilakukan juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja. Cukup banyak ruangan yang kurang memiliki ventilasi udara yang cukup. Jumlah pendingin udara yang kurang dan beberapa pendingin udara yang rusak sehingga suhu udara di beberapa ruangan masih cukup panas dan kurang nyaman. Selain itu, banyaknya tamu dari instansi yang datang membuat lingkungan perusahaan cenderung bising sehingga mengganggu aktivitas pekerjaan pegawai. Kebersihan di beberapa tempat dirasa masih kurang terjaga di mana hal ini diperparah dengan tata letak atau dekorasi dari fasilitas perusahaan yang tidak tertata dengan cukup rapi sehingga membuat kesan berantakan.

Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4. Hasil Prasurvei untuk Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Perusahaan memiliki lingkungan dengan suhu udara yang nyaman	8	40%	12	55%
2	Perusahaan memiliki lingkungan yang tenang dan tidak bising	7	35%	13	65%
3	Perusahaan benar-benar menjaga kebersihan lingkungan perusahaan	8	40%	12	55%
4	Perusahaan menata dengan rapi setiap fasilitas dan barang-barang di lingkungan perusahaan	9	45%	11	55%

*Sumber: Hasil Prasurvei oleh Peneliti (2023)*

Hasil prasarvei 20 pegawai menunjukkan hanya 8 orang pegawai yang merasa perusahaan memiliki lingkungan dengan suhu udara yang nyaman, hanya 7 orang pegawai yang merasa perusahaan memiliki lingkungan yang tenang dan tidak bising, hanya 8 orang pegawai yang merasa perusahaan benar-benar menjaga kebersihan lingkungan perusahaan, dan hanya terdapat 9 pegawai yang merasa perusahaan menata dengan rapi setiap fasilitas dan barang-barang di lingkungan perusahaan. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada lingkungan kerja pegawai di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah pegawai merasa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang cukup bising, gerah, dan barang-barang yang tidak tertata rapi sehingga membuat pegawai tidak mampu bekerja dengan nyaman.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam bentuk skripsi yang berjudul: “**Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengidentifikasi masalah yang menjadi dasar penelitian peneliti di dalam menyusun penelitian ini yaitu:

1. Pegawai sering meninggalkan kantor di saat jam kerja pegawai sehingga membuat pekerjaan pegawai menjadi terbengkalai;
2. Pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari;



3. Pegawai merasa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang cukup bising, gerah, dan barang-barang yang tidak tertata rapi sehingga membuat pegawai tidak mampu bekerja dengan nyaman;
4. Pegawai tidak mampu memanfaatkan semaksimal mungkin waktu kerja yang dimiliki karena pegawai sering melakukan pekerjaan pribadi di saat jam kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah berikut:

1. Penelitian hanya membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja;
2. Objek penelitian difokuskan terhadap pegawai negeri sipil di lingkungan Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan;
3. Lingkungan kerja pada penelitian ini hanya berfokus kepada lingkungan kerja fisik;

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan;
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan;

3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan;
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan.

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan;
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan;
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan;
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan;

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Peneliti,

Adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia

b. Manfaat Bagi Instansi

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan instansi dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dimiliki.

c. Manfaat di Masa Depan

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja.

## **F. Keaslian Penelitian**

Penelitian merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Andre Cahya Putra, Agus Sutarjo, & Sunreni tahun 2022 yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Telkom Akses Padang”. Penelitian yang dilakukan saat ini berjudul “ Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel: penelitian yang dilakukan sebelumnya menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ), dan satu variabel terikat, yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ). Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan tiga buah variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), serta satu variabel terikat, yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ).
2. Observasi: penelitian terdahulu dilakukan di PT Telkom Akses Padang. Penelitian ini dilakukan di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan dari Oktober 2023 sampai April 2024.
4. Populasi dan sampel penelitian: Penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 85 pegawai dengan sampel juga 85 responden. Penelitian yang saat ini dilakukan memiliki populasi sebanyak 134 pegawai negeri sipil dengan besar sampel yang diambil sebesar 57 responden.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lainnya berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Menurut Sutrisno (2018), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu

Menurut Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

## **b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik untuk pegawai dan organisasi. Menurut Sunyoto (2017) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

### 1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

### 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.

### 3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

### 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

### 5) Perencanaan dan pengembangan karier

Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan pengembangan

diri dan juga karier dengan demikian maka dapat memberikan jaminan efektivitas instansi.

Menurut Mathis & Jackson (2020), tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengukuran kinerja pegawai, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan manfaat dan tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk perbaikan prestasi kerja, pengembangan karier, penempatan, perencanaan dalam bekerja.



### c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja antara lain:

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu:

#### 1) Kemampuan

Meliputi pengetahuan dan keterampilan pegawai mengenai tugas-tugasnya di perusahaan. Pengetahuan berhubungan erat dengan

pemahaman pegawai mengenai tugas, sedangkan keterampilan berhubungan erat dengan pelaksanaan/penyelesaian tugas.

## 2) Pengalaman Kerja

Meliputi: masa kerja pegawai, banyaknya tugas sejenis yang berhasil diselesaikan, dan banyaknya permasalahan yang telah dihadapi saat bertugas.

## 3) Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

## 4) Kerja Sama Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan anggota tim, dan kemampuan pegawai itu sendiri dalam bekerja dengan tim.

## 5) Disiplin Kerja

Meliputi: ketaatan pegawai terhadap peraturan dan prosedur kerja, ketaatan pegawai mematuhi SOP dalam bekerja, kehadiran bekerja dan ketepatan waktu yang baik, dan ketaatan terhadap berbagai norma dan budaya kerja di perusahaan.

## 6) Motivasi Kerja

Meliputi: dorongan yang kuat terhadap pegawai yang menjadi alasan pegawai untuk tetap bekerja, dan adanya harapan yang ingin dicapai pegawai di perusahaan.

#### 7) Sistem Kerja

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

#### 8) Lingkungan Kerja

Meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang ada di perusahaan. Lingkungan fisik yang meliputi kebersihan, kerapian, ketenangan, keindahan, fasilitas dan sebagainya. Lingkungan non-fisik yang terdiri dari hubungan antar karyawan, hubungan pegawai dengan atasan, konflik kerja, persaingan, dan lain-lain.

#### 9) Stres Kerja

Meliputi: tekanan yang dirasakan pegawai dalam bekerja akibat beban kerja, lingkungan, peraturan, waktu kerja, dan lain sebagainya yang memberikan tekanan yang mengakibatkan stres kerja pada pegawai. Tingkat kesukaran pekerjaan, waktu penyelesaian yang sempit, keterampilan dan pengetahuan yang kurang mengenai pekerjaan tersebut, dan banyaknya pekerjaan yang diberikan menimbulkan tekanan (stres) pada pegawai

Menurut Sutrisno (2018), terdapat dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu:

##### 1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2) Faktor Lingkungan

- a) Kondisi fisik, yaitu keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak
- b) Peralatan, yaitu suatu benda yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu; perkakas, perabot, yang dipakai untuk mencapai maksud
- c) Waktu, yaitu seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung
- d) Material yaitu imbalan prestasi yang diberikan oleh pegawai. Yang termasuk material adalah yang berbentuk uang dan barang - barang
- e) Pendidikan yaitu aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya
- f) Supervisi yaitu meninjau dan menilai atas apa yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan

- g) Desain Organisasi yaitu kerangka kerja yang ada di dalam setiap perusahaan
- h) Pelatihan yaitu serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar
- i) Keberuntungan yaitu suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah diniatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor untuk variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

#### **d. Indikator Prestasi Kerja**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Sutrisno (2018) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

##### 1) Kualitas Kerja (*Quality*)

Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

##### 2) Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

### 3) Jangka Waktu (*Timeliness*)

Tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

### 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas kerja, jangka waktu dan efektivitas biaya.

## 2. 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.

Menurut Hasibuan (2017) 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.

Menurut Handoko (2019) disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Singodimedjo (2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2020) disiplin kerja merupakan 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.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin**

Handoko (2019) menjelaskan bahwa terdapat dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

##### 1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif 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.

### c. **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2020) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

#### 1) Kompensasi

Karyawan akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan apabila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payah yang telah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.

#### 2) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan, keteladanan selalu melekat dalam segala aktivitas pimpinan. Teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat dicontoh bagi karyawan dalam bekerja.



### 3) Peraturan yang Pasti

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan tanpa adanya peraturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

### 4) Keberanian Pimpinan

Keberanian pimpinan untuk menindak pelaku pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada sehingga membuat karyawan akan merasa jera dan membuat di dalam hati karyawan untuk berhati-hati agar tidak akan membuat kesalahan yang sama.

### 5) Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan untuk mengarahkan karyawan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.

### 6) Perhatian kepada Karyawan

Seorang karyawan adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Perhatian pimpinan ini membuat karyawan lebih mudah dikendalikan dan diatur sesuai dengan aturan yang ada.

### 7) Budaya yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Budaya pada perusahaan yang mampu mendorong kepatuhan terhadap aturan, nilai kerja keras, ketepatan waktu, komunikasi

terbuka, tanggung jawab pribadi, dan penghargaan terhadap kedisiplinan.

Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa 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 karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

3) Balas Jasa (Kompensasi)

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

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi dengan melakukan pengawasan melekat

yang mengacu pada sistem atau mekanisme pengawasan yang telah diintegrasikan ke dalam proses kerja sehari-hari secara alami.

6) Sanksi Hukum

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

7) Hubungan Kemanusiaan

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

**d. Pentingnya Kedisiplinan**

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa 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.

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.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2020), Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah:

##### **1) Absensi**

Indikator absensi meliputi 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 yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

## 3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

## 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

## 5) Bekerja Etis

Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator dari kedisiplinan dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman dalam Mesiono (2019) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut Umam (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada penelitian ini adalah suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi di mana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

## **b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Hasibuan (2017), jenis-jenis motivasi terdiri dari:

### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Fahmi (2016), motivasi terbagi atas beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

### 1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk

mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

## 2) Motivasi Intrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian memengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi jenis untuk motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi positif, negatif, ekstrinsik dan motivasi intrinsik

### **c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang memengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

#### 1) Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti: Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

#### 2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Sutrisno (2018), motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal.



- 1) Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang memengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, yaitu:
  - a) Keinginan untuk dapat hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat memengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
  - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Supervisi yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor yang memengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi internal dan motivasi eksternal

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi setiap pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu:

1) Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2) Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3) Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4) Ketekunan

Upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator dari motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan dan pemanfaatan waktu.

#### **4. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat di mana para pegawai nya bekerja.

Sofyandi (2019) menyatakan bahwa lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap produktivitas. Karena lingkungan menjadi kian kompetitif atau terjadinya perubahan teknologi, pemastian kinerja yang unggul menjadi yang terpenting.

Menurut Ariandi (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

## **b. Faktor-faktor Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Ariandi (2019), kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Nitisemito (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

### 1) Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat memengaruhi semangat kerja seseorang.

### 2) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

### 3) Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

Faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2018) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2) Temperature di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi

pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

### 3) Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam *persentase*, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia berusaha untuk mencapai keseimbangan panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

#### 6) Bau Tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 7) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 8) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.

#### 9) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor memengaruhi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kelembapan di tempat kerja, kebisingan dan keamanan.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2019) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk lingkungan kerja diantaranya:

#### 1) Pencahayaan

Intensitas cahaya di lingkungan kerja pegawai. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawai.



## 2) Sirkulasi Udara

Sirkulasi dan suhu udara di lingkungan kerja pegawai. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai.

## 3) Kebisingan

Intensitas suara yang ada di lingkungan kerja pegawai. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

## 4) Kebersihan

Tingkat kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi memberikan kenyamanan bagi para pegawai untuk bekerja.

## 5) Fasilitas

Penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja yang disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang saat ini dilakukan memiliki kemiripan dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda. Penelitian terdahulu ini digunakan untuk

menggambarkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini. Daftar penelitian terdahulu yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Inayat Hanum, Indriati & Hashfi Amga Nazhifi (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta	Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.
2.	Andre Cahya Putra, Agus Sutarjo, & Sunreni (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Telkom Akses Padang	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3.	Edian Fahmy, Theobaldus Boro Tura, & Sri Sukapti (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat.
4.	Dadang Aris Subiantoro, Woro Utari, & Sri Hartati (2019)	Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro	Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro dapat dilihat dari nilai $R^2 = 0.560$ yang berarti bahwa 56.0% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, motivasi, lingkungan kerja.
5.	Vivi Nila Sari (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT Pegadaian

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kota Padang				(Persero) Kota Padang
6.	Suwanto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
7.	Wandy Zulkarnaen, Iis Dewi Fitriani, & Rini Widia (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
8.	Reza Tahir, & Adya Hermawati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari	Motivasi dan Pengalaman Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari, baik secara simultan maupun parsial. Motivasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Pengalaman Kerja.
9.	Hasrudy Tanjung (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan	Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dengan uji t dan uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
10.	Amelia Rahmi dan Abdul Aziz (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh	Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji serempak, variabel Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh.

*Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023)*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2016), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsi.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Singodimedjo (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menjadi faktor yang penting dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Disiplin mendorong kinerja karena disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Tanjung (2017) dan Rahmi & Aziz (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh pegawai merupakan salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar lebih semangat. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa: Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan

semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putraet al (2022), Subiantoro et al (2019), dan Zulkarnaen et al (2018) memberikan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang meningkat akan sangat memengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

NitiseMITO (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

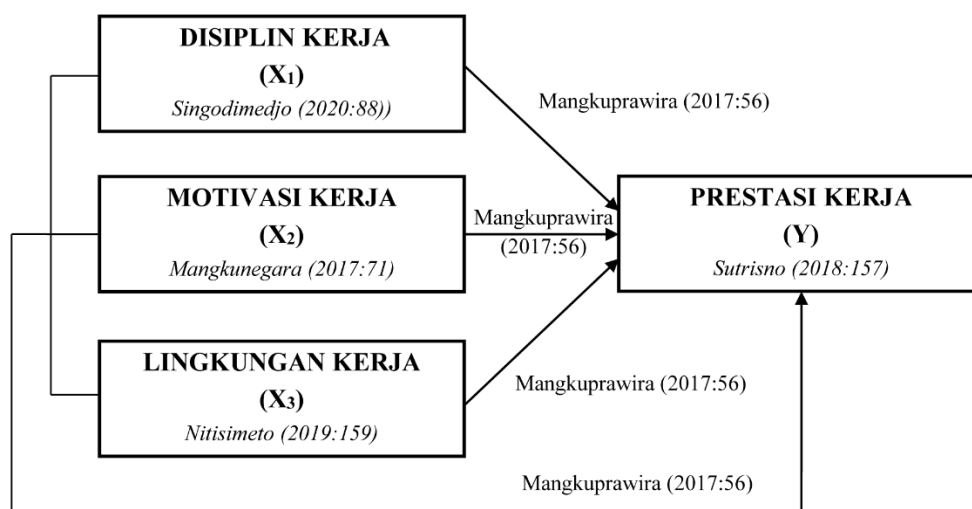
Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmy et al (2021), Latifah & Nurmalasari (2019), dan Sari (2019) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyamannya lingkungan kerja pegawai akan sangat memengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Keberhasilan peningkatan prestasi kerja menuntut instansi mengetahui sasaran prestasi kerja. Jika sasaran prestasi kerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Oleh karena itu prestasi kerja merupakan hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu: kemampuan, pengalaman kerja, kepemimpinan, kerja sama tim, disiplin kerja, motivasi kerja, sistem kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2017) dan beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada penelitian ini dapat disusun dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian hubungannya (Manullang & Pakpahan, 2016).

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan
- H2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan
- H3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan



H4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan data yang digunakan, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Manullang & Pakpahan (2016) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berbentuk angka. Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian ini adalah penelitian yang mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan data berbentuk angka. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Manullang & Pakpahan (2016) menjelaskan 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.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan yang terletak di Jalan Pengadilan No.8, Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024				April 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	2
1	Pengajuan Judul	■																									
2	Observasi Awal		■	■																							
3	Penulisan Proposal				■	■	■																				
4	Revisi Proposal					■	■	■	■																		

No	Kegiatan	Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024				April 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	2
5	Seminar Proposal																										
6	Persiapan Instrumen																										
7	Pengumpulan Data																										
8	Pengolahan Data																										
9	Analisis dan Evaluasi																										
10	Penulisan Laporan																										
11	Revisi dan Evaluasi																										
12	Seminar Hasil																										
13	Revisi Seminar Hasil																										
12	Sidang Meja Hijau																										

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2016) mengemukakan populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian di mana elemen terkecil yang merupakan sumber data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan yang saat ini berjumlah 134 orang pegawai dengan rincian jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2. Rincian Populasi Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah
1	Ketua Pengadilan	1
2	Wakil Ketua Pengadilan	1
3	Hakim Karier	31
4	Hakim Ad Hoc	16
5	Penjabat Kepaniteraan	8
6	Penjabat Kesekretariatan	5
7	Panitera Pengganti	33
8	Juru Sita	16
9	Fungsional	23
<b>Total</b>		<b>134</b>

Sumber: Pengadilan Negeri Kota Medan (2023)

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) 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). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Menurut Sugiyono (2016) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

N = Jumlah Populasi, n = Jumlah sampel, e = Tingkat kesalahan ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{134}{1 + 134(0.10^2)} = \frac{134}{1 + 134(0.01)} = \frac{134}{2,34} = 57,26$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 57,26 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 57 buah sampel, nilai 57 didapat dari pembulatan 57,26 hasil perhitungan dengan rumus Slovin.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah kuota sampling. Kuota sampling adalah metode sampling yang digunakan dalam penelitian untuk memilih sampel yang mewakili subkelompok tertentu dalam

populasi target. Pada penelitian ini, populasi dibagi menjadi subkelompok berdasarkan jabatan, sehingga setiap jabatan memiliki perwakilan untuk dijadikan sampel dengan rasio yang hampir sama yaitu 57/134 atau 42,5%.

Adapun penyebaran sampel yang diambil dengan teknik kuota sampling dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3. Daftar Penyebaran Sampel Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Rasio	Sampel yang Diambil
1	Ketua Pengadilan	1	42,5%	0
2	Wakil Ketua Pengadilan	1	42,5%	0
3	Hakim Karier	31	42,5%	13
4	Hakim Ad Hoc	16	42,5%	7
5	Penjabat Kepaniteraan	8	42,5%	3
6	Penjabat Kesekretariatan	5	42,5%	2
7	Panitera Pengganti	33	42,5%	14
8	Juru Sita	16	42,5%	7
9	Fungsional	23	42,5%	10
<b>Total</b>		<b>134</b>	<b>42,5%</b>	<b>57</b>

Sumber: Pengadilan Negeri Kota Medan (2023)

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Data yang diperoleh bersifat kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka.

### 2. Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

## E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan sebuah variabel terikat yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ).

## 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran suatu penelitian. Dalam penelitian definisi operasional diukur dua variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas prestasi kerja sebagai variabel terikat:

**Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.  Singodimedjo (2020)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis  Singodimedjo (2020)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan 4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain 5. Etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.	Likert
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Usaha Untuk Maju 4. Ketekunan 5. Pemanfaatan Waktu	1. Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai. 2. Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
		Mangkunegara (2017)	Mangkunegara (2017)	3. Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai. 4. Upaya berkesinambungan untuk 3.mencapai tujuan tertentu tanpa m4.udah menyerah 5. Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga	
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya  Nitisemito (2019)	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Kebersihan 5. Fasilitas  Nitisemito (2019)	1. Intensitas cahaya di lingkungan kerja pegawai. 2. Sirkulasi dan suhu udara di lingkungan kerja pegawai. 3. Intensitas suara yang ada di lingkungan kerja pegawai. 4. Tingkat kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja pegawai. 5. Penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja yang disediakan oleh perusahaan.	Likert
4.	Prestasi Kerja (Y)	Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu  Sutrisno (2018)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Efektivitas Biaya  Sutrisno (2018)	1. Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan. 2. Jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas. 3. Tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya. 4. Tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian. Kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja yang diberikan perusahaan.	Likert

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023)

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

### 2. Wawancara

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

### 3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5. Skala Pengukuran Likert**

Jawaban Responden	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016)*

## G. Pengujian Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada



responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi et al, 2016).

## **2. Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Rusiadi et al (2016) menjelaskan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Sujarweni (2016) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

## **H. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

### **1. Asumsi Klasik**

Menurut Manullang & Pakpahan (2016), uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

#### **a. Uji Normalitas data**

Menurut Manullang & Pakpahan (2016) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika garis membentuk lonceng dan di tengah. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng atau cembung.

2) Uji *Probability Plot* (P-Plot)

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

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

3) Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Data dikatakan telah terdistribusi

normal jika nilai Asymp.Sig (2 Tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

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

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas Rusiadi et al (2016). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$ .

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang & Pakpahan (2016). Jika *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residu) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Manullang & Pakpahan (2016), analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution*

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

Di mana:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

## 3. Uji Hipotesis

Menurut Manullang & Pakpahan (2016) hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada

bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada di dalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoretis atau ilmiah) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Manullang & Pakpahan (2016), pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t > 0,05$  maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t < 0,05$  maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

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

Menurut Manullang & Pakpahan (2016), sebelum dilakukan interpretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistic inferensial khususnya parametrik, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (diuji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas. Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### 4. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu: Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu Prestasi Pegawai ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Koefisien determinasi juga dilakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam  $Y$  yang terungkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas  $X$  terhadap ragam variabel respon  $Y$ . Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Di mana:

$D$  = Nilai Koefisien Determinan

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

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

tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Hubungan variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.6. Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

*Sumber: Sugiyono (2016)*



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Instansi**

###### **a. Sejarah Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan**

Pengadilan Negeri Medan terletak di ibukota provinsi Sumatera Utara yakni kota Medan. Pengadilan Negeri Medan merupakan bekas gedung Landraad yang merupakan bangunan yang dibangun pada zaman pemerintahan Hindia Belanda sekitar tahun 1911. Pengadilan Negeri Medan terletak di atas tanah seluas 5.336 M<sup>2</sup> dengan luas bangunan 3379 M<sup>2</sup>. Bangunan Kantor Pengadilan Negeri Medan sekarang merupakan salah satu cagar budaya yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Medan yang mana bangunannya tidak boleh diubah secara fisik.

Pengadilan Negeri Medan merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum. Tugas pokok Pengadilan Negeri Medan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengadili dan menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya sesuai dengan Undang-Undang No. 84 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman Peradilan Umum.
- 2) Menyelenggarakan Administrasi Perkara dan Administrasi Umum lainnya

Pengadilan Negeri Medan masuk dalam wilayah hukum Pengadilan Tinggi Sumatera Utara dan daerah hukumnya meliputi wilayah dengan luas kurang lebih 26.510 Km<sup>2</sup> yang terdiri dari 21 kecamatan. Pengadilan

Negeri Medan tidak hanya berfungsi sebagai peradilan umum yang menangani perkara perdata dan pidana, tetapi juga memiliki pengadilan-pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum. Hal tersebut dimungkinkan berdasarkan Pasal 15 UU No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman: "Pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan". Pada Pengadilan Negeri Medan terdapat lima pengadilan khusus yang masing-masing memiliki kewenangannya sendiri sebagaimana dijelaskan berikut dibawah ini, antara lain :

- 1) Pengadilan Niaga, dibentuk dan didirikan berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 97 Tahun 1999. Kewenangan Pengadilan Niaga antara lain adalah untuk mengadili perkara Kepailitan, Hak atas Kekayaan Intelektual, serta sengketa perniagaan lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang.
- 2) Pengadilan HAM, dibentuk dan didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000. Kewenang Pengadilan HAM adalah untuk mengadili pelanggaran HAM berat, sebagaimana yang pernah terjadi atas kasus pelanggaran hak asasi berat di Timor-Timur dan Tanjung Priok pada Tahun 1984. Pelanggaran hak asasi tersebut tengah mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 53 Tahun 2001 atas pembentukan Pengadilan Hak Asasi Manusia Ad Hoc di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang saat ini diubah melalui Keputusan Presiden Nomor 96 Tahun 2001.

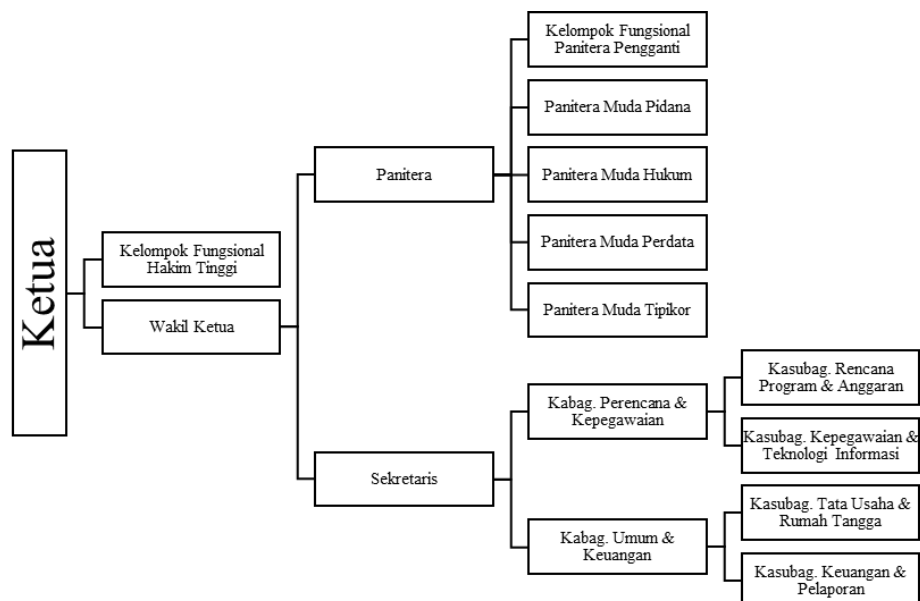
- 3) Pengadilan Anak, dibentuk dan didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1997, yangmana merupakan implementasi dari Konvensi Hak Anak yang telah diratifikasi, bahwa setiap anak berhak atas perlindungan, baik terhadap eksploitasi, perlakuan kejam dan perlakuan sewenang-wenang dalam proses peradilan pidana. Dan Yurisdiksi Peradilan Anak dalam hal perkara pidana adalah mereka yang telah berusia 8 tetapi belum mencapai 18 Tahun.
- 4) Pengadilan Perselisihan Hubungan Industri, dibentuk dan didirikan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus di bawah pengadilan negeri di ibukota provinsi.
- 5) Pengadilan Perikanan, dibentuk dan didirikan berdasarkan Undang-Undang 31 Tahun 2004. Peradilan ini berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus tindak pidana di bidang perikanan, dan berada di lingkungan Peradilan Umum dan memiliki daerah hukum sesuai dengan daerah hukum pengadilan negeri yang bersangkutan.
- 6) Pengadilan Khusus Tindak Pidana Korupsi, dibentuk dan didirikan berdasarkan amanat Pasal 53 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Pengadilan ini memiliki yurisdiksi untuk menangani perkara korupsi dan berkedudukan di jakarta.

## b. Visi dan Misi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan

- 1) Visi: "Terwujudnya Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A Khusus yang Agung".
- 2) Misi: Misi dari Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan adalah:
  - a) Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Medan kelas 1A khusus;
  - b) Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan;
  - c) Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Medan kelas 1A khusus;
  - d) Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Medan kelas 1A khusus.

## c. Struktur Organisasi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan

Struktur Organisasi dari Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan**

*Sumber: Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan (2023)*

Tugas dari masing-masing jabatan pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1) Ketua

Ketua Pengadilan Negeri Kota Medan memiliki tanggung jawab utama dalam mengawasi semua aspek operasional pengadilan, memastikan efisiensi dan efektivitas pengadilan, serta menjaga integritas hukum. Tugasnya mencakup pengawasan hakim, penyebaran kasus, pengelolaan administrasi, penanganan administrasi dan disiplin staf, serta menjaga transparansi, keadilan, dan kepatuhan terhadap hukum dalam seluruh proses hukum yang berlangsung di pengadilan.

2) Wakil Ketua

Wakil Ketua Pengadilan Negeri Kota Medan bertanggung jawab untuk mendukung Ketua Pengadilan dalam pengelolaan operasional harian. Tugasnya meliputi menggantikan Ketua Pengadilan dalam ketidakhadirannya, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis, dan mendukung pengawasan dan pengelolaan hakim serta staf pengadilan.

3) Kelompok Fungsional Hakim Tinggi

Kelompok Fungsional Hakim Tinggi di Pengadilan Negeri Kota Medan bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi yudisial. Tugas mereka termasuk memeriksa kasus hukum, memberikan putusan yang adil dan sesuai hukum, serta memastikan kepatuhan terhadap proses hukum. Mereka juga dapat mengadili perkara tingkat banding dan kasus

yang lebih kompleks. Tugas mereka sangat penting dalam menjaga keadilan dalam sistem peradilan.

#### 4) Panitera

Panitera Pengadilan Negeri Kota Medan adalah kepala administratif pengadilan. Tugasnya melibatkan manajemen administrasi pengadilan, termasuk penanganan berkas perkara, registrasi dokumen hukum, pengelolaan catatan pengadilan, serta memastikan proses administratif berjalan dengan baik. Panitera juga berperan dalam koordinasi dan komunikasi antara hakim, pihak terkait, dan staf administratif untuk mendukung kelancaran proses peradilan.

#### 5) Kelompok Fungsional Panitera Pengganti

Kelompok Fungsional Panitera Pengganti di Pengadilan Negeri Kota Medan adalah bagian dari staf administratif yang mendukung tugas Panitera. Tugas mereka mencakup membantu dalam manajemen administrasi pengadilan, pengarsipan, pemrosesan berkas perkara, dan mendukung pengelolaan dokumen hukum. Mereka juga dapat menggantikan Panitera jika diperlukan dan memastikan bahwa proses administratif pengadilan berjalan dengan baik.

#### 6) Sekretaris

Sekretaris Pengadilan Negeri Kota Medan bertanggung jawab atas manajemen administratif dan administrasi pengadilan. Tugasnya mencakup pengelolaan jadwal sidang, perencanaan dan koordinasi kegiatan pengadilan, serta komunikasi internal dan eksternal. Mereka juga bertindak sebagai penghubung antara hakim, pihak terkait, dan staf

pengadilan. Sekretaris pengadilan memastikan pengadilan beroperasi dengan efisien dan sesuai peraturan.

7) Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian

Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian di Pengadilan Negeri Kota Medan memiliki tanggung jawab dalam perencanaan dan pengelolaan kebijakan terkait kepegawaian serta perencanaan strategis pengadilan. Mereka merencanakan pengembangan sumber daya manusia, mengelola data dan informasi pegawai, serta mengawasi proses rekrutmen, promosi, dan pelatihan. Tugas mereka penting dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas sumber daya manusia di pengadilan.

8) Kepala Bagian Umum dan Keuangan

Kepala Bagian Umum dan Keuangan di Pengadilan Negeri Kota Medan memiliki tanggung jawab dalam manajemen keuangan, anggaran, dan aset pengadilan. Tugas mereka mencakup perencanaan dan pengelolaan anggaran, pemeliharaan aset pengadilan, serta administrasi umum. Mereka juga dapat mengkoordinasikan kebijakan umum dan memastikan ketaatan terhadap peraturan keuangan. Posisi ini penting dalam menjaga keberlanjutan operasional pengadilan.

## **2. Frekuensi Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini, terdapat 57 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil

pengolahan data dapat diketahui frekuensi dari berbagai data diri responden yang terdiri dari:

**a. Jenis Kelamin Responden**

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Pria	32	56,1
Wanita	25	43,9
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 32 orang responden (56,1%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 25 orang responden (43,9%) berjenis kelamin wanita. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin pria dengan persentase sebesar 56,1%.

**b. Usia Responden**

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden**

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Di Bawah 26 Tahun	0	0,0
26 - 30 Tahun	1	1,8
31 - 35 Tahun	6	10,5
36 - 40 Tahun	12	21,1
41 - 45 Tahun	14	24,6
46 - 50 Tahun	9	15,8
51 - 55 Tahun	8	14,0
Di Atas 55 Tahun	7	12,3
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*



Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total 57 responden, tidak terdapat seorangpun responden (0,0%) di antaranya berusia kurang dari 26 tahun, 1 orang responden (1,8%) di antaranya berusia antara 26-30 tahun, 6 orang responden (10,5%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 12 orang responden (21,1%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 14 orang responden (24,6%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, 9 orang responden (15,8%) di antaranya berusia di antara 46-50 tahun, 8 orang responden (14,0%) di antaranya berusia di antara 51-55 tahun, dan sisanya 7 orang responden (12,3%) di antaranya berusia di atas 55 tahun. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini berusia 41-45 tahun dengan persentase sebesar 24,6%.

### c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
SMA/SMK	0	0,0
Diploma 3	3	5,3
Strata-1	33	57,9
Strata-2	15	26,3
Strata-3	6	10,5
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari total 57 responden, tidak terdapat seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, 3 orang responden (5,3%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 33 orang responden (57,9%) berpendidikan terakhir Strata-1, 15 orang responden (26,3%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan sisanya 6 orang responden (10,5%) berpendidikan terakhir Strata-3. Berdasarkan tabel tersebut maka

dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir Strata-1 dengan persentase sebesar 57,9%.

#### d. Masa Kerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja Responden</b>		
<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen (%)</b>
Di Bawah 6 Tahun	1	1,8
6 - 10 Tahun	8	14,0
11 - 15 Tahun	17	29,8
16 - 20 Tahun	12	21,1
21 - 25 Tahun	10	17,5
Di Atas 25 Tahun	9	15,8
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 1 orang responden (1,8%) memiliki masa kerja di bawah 6 tahun, 8 orang responden (14,0%) memiliki masa kerja di antara 6-10 tahun, 17 orang responden (29,8%) memiliki masa kerja di antara 11-15 tahun, 12 orang responden (21,1%) memiliki masa kerja di antara 16-20 tahun, 10 orang responden (17,5%) memiliki masa kerja di antara 21-25 tahun, dan sisanya 9 orang responden (15,8%) memiliki masa kerja di atas 25 tahun. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini memiliki masa kerja diantara 11-15 tahun dengan persentase sebesar 29,8%.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator yang masing-masing memiliki sebuah pertanyaan yang dijawab oleh responden. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih

oleh responden, di mana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

**Tabel 4.5. Alternatif Jawaban yang Disediakan**

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

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

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

**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 (2016:216)*

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

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

Indikator dalam pengukuran disiplin kerja terbagi menjadi lima buah indikator yaitu: absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis dengan sepuluh buah pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki dua buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Indikator dan Pernyataan		N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Absensi	X <sub>1,1</sub>	57	1	1	3	31	21	4,2281	Sangat Baik
			1,8%	1,8%	5,3%	54,4%	36,8%		
Absensi	X <sub>1,2</sub>	57	1	4	5	22	25	4,1579	Baik
			1,8%	7,0%	8,8%	38,6%	43,9%		
Ketaatan pada Peraturan	X <sub>1,3</sub>	57	0	2	4	25	26	4,3158	Sangat Baik
			0,0%	3,5%	7,0%	43,9%	45,6%		
Ketaatan pada Peraturan	X <sub>1,4</sub>	57	0	2	6	20	29	4,3333	Sangat Baik
			0,0%	3,5%	10,5%	35,1%	50,9%		
Ketaatan pada Standar Kerja	X <sub>1,5</sub>	57	0	4	3	29	21	4,1754	Baik
			0,0%	7,0%	5,3%	50,9%	36,8%		
Ketaatan pada Standar Kerja	X <sub>1,6</sub>	57	0	1	5	29	22	4,2632	Sangat Baik
			0,0%	1,8%	8,8%	50,9%	38,6%		
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	X <sub>1,7</sub>	57	0	1	5	28	23	4,2807	Sangat Baik
			0,0%	1,8%	8,8%	49,1%	40,4%		
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	X <sub>1,8</sub>	57	0	2	6	27	22	4,2105	Sangat Baik
			0,0%	3,5%	10,5%	47,4%	38,6%		
Bekerja Etis	X <sub>1,9</sub>	57	0	1	5	32	19	4,2105	Sangat Baik
			0,0%	1,8%	8,8%	56,1%	33,3%		
Bekerja Etis	X <sub>1,10</sub>	57	0	1	5	29	22	4,2632	Sangat Baik
			0,0%	1,8%	8,8%	50,9%	38,6%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator pertanyaan X<sub>1,1</sub> adalah absensi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki riwayat ketidakhadiran yang rendah”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>1,1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,2281 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang rendah.

Indikator pertanyaan X<sub>1,2</sub> adalah absensi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan

yang benar-benar *emergency*”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{1,2}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,1579 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang tidak akan absen bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*.

Indikator pertanyaan  $X_{1,3}$  adalah ketaatan pada peraturan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mematuhi segala aturan dan peraturan instansi”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{1,3}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3158 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mematuhi segala aturan dan peraturan instansi.

Indikator pertanyaan  $X_{1,4}$  adalah ketaatan pada peraturan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{1,4}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,3333 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja.

Indikator pertanyaan  $X_{1,5}$  adalah ketaatan pada standar kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,5}$  dengan rata-rata jawaban untuk

pertanyaan ini sebesar 4,1754 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi.

Indikator pertanyaan  $X_{1,6}$  adalah ketaatan pada standar kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Indikator pertanyaan  $X_{1,7}$  adalah tingkat kewaspadaan tinggi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,7}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2807 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir.

Indikator pertanyaan  $X_{1,8}$  adalah tingkat kewaspadaan tinggi dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menghindari bergadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,8}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2105 atau disimpulkan pertanyaan

ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar menghindari bergadang di malam hari agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi.

Indikator pertanyaan  $X_{1,9}$  adalah bekerja etis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,9}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2105 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan.

Indikator pertanyaan  $X_{1,10}$  adalah bekerja etis dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menjalankan seluruh kebijakan instansi dengan baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{1,10}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar menjalankan seluruh kebijakan instansi dengan baik.

#### **b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Indikator dalam pengukuran motivasi kerja terbagi menjadi lima buah indikator yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu dengan sepuluh buah pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki dua buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Indikator dan Pernyataan		N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Kerja Keras	X <sub>2,1</sub>	57	0	2	2	27	26	4,3509	Sangat Baik
			0,0%	3,5%	3,5%	47,4%	45,6%		
	X <sub>2,2</sub>	57	1	4	8	26	18	3,9825	Baik
			1,8%	7,0%	14,0%	45,6%	31,6%		
Orientasi Masa Depan	X <sub>2,3</sub>	57	1	2	4	31	19	4,1404	Baik
			1,8%	3,5%	7,0%	54,4%	33,3%		
	X <sub>2,4</sub>	57	0	1	12	28	16	4,0351	Baik
			0,0%	1,8%	21,1%	49,1%	28,1%		
Usaha Untuk Maju	X <sub>2,5</sub>	57	0	2	8	38	9	3,9474	Baik
			0,0%	3,5%	14,0%	66,7%	15,8%		
	X <sub>1,6</sub>	57	1	2	3	30	21	4,1930	Baik
			1,8%	3,5%	5,3%	52,6%	36,8%		
Ketekunan	X <sub>2,7</sub>	57	0	2	6	34	15	4,0877	Baik
			0,0%	3,5%	10,5%	59,6%	26,3%		
	X <sub>2,8</sub>	57	0	2	6	24	25	4,2632	Sangat Baik
			0,0%	3,5%	10,5%	42,1%	43,9%		
Pemanfaatan Waktu	X <sub>2,9</sub>	57	1	3	5	29	19	4,0877	Baik
			1,8%	5,3%	8,8%	50,9%	33,3%		
	X <sub>2,10</sub>	57	1	0	5	30	20	4,1579	Baik
			3,5%	0,0%	8,8%	52,6%	35,1%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator pertanyaan X<sub>2,1</sub> adalah kerja keras dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>2,1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3509 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.



Indikator pertanyaan  $X_{2,2}$  adalah kerja keras dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai selama ini telah bekerja keras di instansi untuk mendapatkan prestasi kerja terbaik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,2}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,9825 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selama ini memang telah bekerja keras di instansi untuk mendapatkan prestasi kerja terbaik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,3}$  adalah orientasi masa depan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki harapan yang besar dengan instansi di masa depan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,3}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,1404 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki harapan yang besar dengan instansi di masa depan.

Indikator pertanyaan  $X_{2,4}$  adalah orientasi masa depan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai ingin memiliki karir yang lebih baik di instansi di masa depan”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,4}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0351 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang ingin memiliki karir yang lebih baik di instansi di masa depan.

Indikator pertanyaan  $X_{2,5}$  adalah usaha untuk maju dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai terus belajar dan mengembangkan

kemampuannya agar menjadi lebih baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,5}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 3,9474 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,6}$  adalah usaha untuk maju dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1930 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bekerja dengan konsentrasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Indikator pertanyaan  $X_{2,7}$  adalah ketekunan melakukan tindakan perbaikan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,7}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah.

Indikator pertanyaan  $X_{2,8}$  adalah ketekunan melakukan tindakan perbaikan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai berusaha sabar menghadapi berbagai masalah yang datang saat bekerja”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{2,8}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini

memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar berusaha sabar menghadapi berbagai masalah yang datang saat bekerja.

Indikator pertanyaan  $X_{2,9}$  adalah pemanfaatan waktu dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,9}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja.

Indikator pertanyaan  $X_{2,10}$  adalah pemanfaatan waktu dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{2,10}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1579 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai.

### **c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi lima buah indikator yaitu: pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas dengan sepuluh buah pertanyaan sehingga setiap indikator masing-masing memiliki dua buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Indikator dan Pernyataan		N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Pencahayaannya	X <sub>3,1</sub>	57	1	0	5	27	24	4,2807	Baik
			1,8%	0,0%	8,8%	47,4%	42,1%		
Pencahayaannya	X <sub>3,2</sub>	57	0	6	11	28	12	3,8070	Sangat Baik
			0,0%	10,5%	19,3%	49,1%	21,1%		
Sirkulasi Udara	X <sub>3,3</sub>	57	2	4	4	33	14	3,9298	Sangat Baik
			3,5%	7,0%	7,0%	57,9%	24,6%		
Sirkulasi Udara	X <sub>3,4</sub>	57	2	0	5	24	26	4,2632	Baik
			3,5%	0,0%	8,8%	42,1%	45,6%		
Kebisingan	X <sub>3,5</sub>	57	1	3	7	25	21	4,0877	Baik
			1,8%	5,3%	12,3%	43,9%	36,8%		
Kebisingan	X <sub>3,6</sub>	57	1	1	4	21	30	4,3684	Baik
			1,8%	1,8%	7,0%	36,8%	52,6%		
Kebersihan	X <sub>3,7</sub>	57	1	1	4	27	24	4,2632	Baik
			1,8%	1,8%	7,0%	47,4%	42,1%		
Kebersihan	X <sub>3,8</sub>	57	1	3	4	29	20	4,1228	Baik
			1,8%	5,3%	7,0%	50,9%	35,1%		
Fasilitas	X <sub>3,9</sub>	57	0	5	5	26	21	4,1053	Baik
			0,0%	8,8%	8,8%	45,6%	36,8%		
Fasilitas	X <sub>3,10</sub>	57	2	1	6	30	18	4,0702	Baik
			3,5%	1,8%	10,5%	52,6%	31,6%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator pertanyaan X<sub>3,1</sub> adalah pencahayaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki ruang kerja yang memiliki pencahayaan yang baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>3,1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,2807 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar memiliki ruang kerja yang memiliki pencahayaan yang baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,2}$  adalah pencahayaan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik di luar ruang kerja”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,2}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,8070 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik di luar ruang kerja.

Indikator pertanyaan  $X_{3,3}$  adalah sirkulasi udara dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,3}$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 3,9298 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,4}$  adalah sirkulasi udara dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki ruang kerja yang dilengkapi pendingin udara sehingga suhu udara lebih nyaman”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{3,4}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar memiliki ruang kerja yang dilengkapi pendingin udara sehingga suhu udara lebih nyaman.

Indikator pertanyaan  $X_{3,5}$  adalah kebisingan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki ruang kerja yang tenang dari suara bising”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,5}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki ruang kerja yang tenang dari suara bising.

Indikator pertanyaan  $X_{3,6}$  adalah kebisingan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki lingkungan kerja di luar ruang kerja yang tidak bising”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $X_{3,6}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,3684 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar memiliki lingkungan kerja di luar ruang kerja yang tidak bising.

Indikator pertanyaan  $X_{3,7}$  adalah kebersihan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai memiliki ruang kerja yang rutin dibersihkan sehingga memiliki tingkat kebersihan yang baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $X_{3,7}$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2632 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar memiliki ruang kerja yang rutin dibersihkan sehingga memiliki tingkat kebersihan yang baik.

Indikator pertanyaan  $X_{3,8}$  adalah kebersihan dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai merasa dekorasi barang-barang di instansi tertata

dengan baik”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>3,8</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1228 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang merasa dekorasi barang-barang di instansi tertata dengan baik.

Indikator pertanyaan X<sub>3,9</sub> adalah fasilitas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai merasa fasilitas yang disediakan instansi terjaga dengan baik kebersihannya”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>3,9</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,1053 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kantor memang memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.

Indikator pertanyaan X<sub>3,10</sub> adalah fasilitas dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai merasa fasilitas yang disediakan instansi tertata dengan rapi”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X<sub>3,10</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,0702 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang merasa fasilitas yang disediakan instansi tertata dengan rapi.

#### **d. Prestasi Kerja (Y)**

Indikator dalam pengukuran prestasi kerja terbagi menjadi empat buah indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya dengan delapan buah pertanyaan sehingga setiap

indikator masing-masing memiliki dua buah pertanyaan. Frekuensi jawaban dari setiap pertanyaan hasil penyebaran kuesioner setelah diolah dengan SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Indikator dan Pernyataan		N	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
Kualitas Kerja	Y <sub>1</sub>	57	0	5	7	28	17	4,0000	Baik
			0,0%	8,8%	12,3%	49,1%	29,8%		
Kualitas Kerja	Y <sub>2</sub>	57	1	1	3	30	22	4,2456	Sangat Baik
			1,8%	1,8%	5,3%	52,6%	38,6%		
Kuantitas Kerja	Y <sub>3</sub>	57	1	2	4	21	29	4,3158	Sangat Baik
			1,8%	3,5%	7,0%	36,8%	50,9%		
Kuantitas Kerja	Y <sub>4</sub>	57	1	3	16	28	9	3,7193	Baik
			1,8%	5,3%	28,1%	49,1%	15,8%		
Jangka Waktu	Y <sub>5</sub>	57	0	1	7	27	22	4,2281	Sangat Baik
			0,0%	1,8%	12,3%	47,4%	38,6%		
Jangka Waktu	Y <sub>6</sub>	57	0	4	3	20	30	4,3333	Sangat Baik
			0,0%	7,0%	5,3%	35,1%	52,6%		
Efektivitas Biaya	Y <sub>7</sub>	57	1	1	4	28	23	4,2456	Sangat Baik
			1,8%	1,8%	7,0%	49,1%	40,4%		
Efektivitas Biaya	Y <sub>8</sub>	57	0	3	12	19	23	4,0877	Baik
			0,0%	5,3%	21,1%	33,3%	40,4%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator pertanyaan Y<sub>1</sub> adalah kualitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan instansi”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y<sub>1</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,0000 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan instansi.



Indikator pertanyaan  $Y_2$  adalah kualitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP instansi”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_2$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,2456 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mengerjakan tugas sesuai dengan SOP instansi.

Indikator pertanyaan  $Y_3$  adalah kuantitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan  $Y_3$  dengan rata-rata jawaban dari responden untuk pertanyaan ini sebesar 4,3158 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Indikator pertanyaan  $Y_4$  adalah kuantitas kerja dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”. Sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan  $Y_4$  dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 3,7193 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Indikator pertanyaan  $Y_5$  adalah jangka waktu dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada deadline yang ditentukan”. Sebagian besar responden

setuju dengan pertanyaan Y<sub>5</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2281 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada deadline yang ditentukan.

Indikator pertanyaan Y<sub>6</sub> adalah jangka waktu dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai merasa memiliki peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dari hari ke hari”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>6</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,3333 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar merasa memiliki peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dari hari ke hari.

Indikator pertanyaan Y<sub>7</sub> adalah efektivitas biaya dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas instansi”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>7</sub> dengan rata-rata jawaban untuk pertanyaan ini sebesar 4,2456 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas instansi.

Indikator pertanyaan Y<sub>8</sub> adalah efektivitas biaya dengan pertanyaan yang berbunyi: “Pegawai bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga berbagai kesalahan saat bekerja dapat dihindari”. Sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y<sub>8</sub> dengan rata-rata jawaban

untuk pertanyaan ini sebesar 4,0877 atau dapat disimpulkan pertanyaan ini memiliki jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga berbagai kesalahan saat bekerja dapat dihindari.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

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

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$  yang bernilai 0,30 dengan aturan sebagai berikut:

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

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS versi 24.0 yang

ada pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan validitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{1,1}$	<b>0,718</b>	0,30	Valid
2	$X_{1,2}$	<b>0,405</b>	0,30	Valid
3	$X_{1,3}$	<b>0,835</b>	0,30	Valid
4	$X_{1,4}$	<b>0,696</b>	0,30	Valid
5	$X_{1,5}$	<b>0,329</b>	0,30	Valid
6	$X_{1,6}$	<b>0,850</b>	0,30	Valid
7	$X_{1,7}$	<b>0,820</b>	0,30	Valid
8	$X_{1,8}$	<b>0,435</b>	0,30	Valid
9	$X_{1,9}$	<b>0,833</b>	0,30	Valid
10	$X_{1,10}$	<b>0,668</b>	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk disiplin kerja terbukti valid.

**Tabel 4.12. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2,1}$	<b>0,555</b>	0,30	Valid
2	$X_{2,2}$	<b>0,440</b>	0,30	Valid
3	$X_{2,3}$	<b>0,686</b>	0,30	Valid
4	$X_{2,4}$	<b>0,417</b>	0,30	Valid
5	$X_{2,5}$	<b>0,370</b>	0,30	Valid
6	$X_{2,6}$	<b>0,621</b>	0,30	Valid
7	$X_{2,7}$	<b>0,616</b>	0,30	Valid
8	$X_{2,8}$	<b>0,542</b>	0,30	Valid
9	$X_{2,9}$	<b>0,637</b>	0,30	Valid
10	$X_{2,10}$	<b>0,654</b>	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh

butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Motivasi Kerja terbukti valid.

**Tabel 4.13. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3,1}$	<b>0,581</b>	0,30	Valid
2	$X_{3,2}$	<b>0,417</b>	0,30	Valid
3	$X_{3,3}$	<b>0,484</b>	0,30	Valid
4	$X_{3,4}$	<b>0,706</b>	0,30	Valid
5	$X_{3,5}$	<b>0,670</b>	0,30	Valid
6	$X_{3,6}$	<b>0,705</b>	0,30	Valid
7	$X_{3,7}$	<b>0,744</b>	0,30	Valid
8	$X_{3,8}$	<b>0,516</b>	0,30	Valid
9	$X_{3,9}$	<b>0,498</b>	0,30	Valid
10	$X_{3,10}$	<b>0,548</b>	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Lingkungan Kerja terbukti valid.

**Tabel 4.14. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_1$	<b>0,331</b>	0,30	Valid
2	$Y_2$	<b>0,526</b>	0,30	Valid
3	$Y_3$	<b>0,598</b>	0,30	Valid
4	$Y_4$	<b>0,394</b>	0,30	Valid
5	$Y_5$	<b>0,625</b>	0,30	Valid
6	$Y_6$	<b>0,365</b>	0,30	Valid
7	$Y_7$	<b>0,770</b>	0,30	Valid
8	$Y_8$	<b>0,375</b>	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2022)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan variabel Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Prestasi Kerja terbukti valid.

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

#### b. Uji Reliabilitas

Manullang & Pakpahan (2016) menjelaskan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Sebaliknya jika tidak teracak maka dianggap 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 untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016) menjelaskan jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*, jika nilainya lebih besar dari 0,70 maka item pertanyaan telah reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15. Hasil Reliabilitas pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Reliability Statistics Disiplin Kerja ( $X_1$ )	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,894</b>	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.15 menunjukkan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894 di mana nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Reliability Statistics Motivasi Kerja ( $X_2$ )	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,851</b>	10

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*

Tabel 4.16 menunjukkan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851 di mana nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Reliability Statistics Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,868</b>	10

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*

Tabel 4.17 menunjukkan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868 di mana nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini

menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas pada Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Reliability Statistics Prestasi Kerja (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>0,784</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Tabel 4.18 menunjukkan variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,784 di mana nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan setiap butir pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja (Y) telah memiliki keandalan yang baik dalam menghasilkan data.

## 5. Uji Asumsi Klasik

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

### a. Uji Normalitas Data

Rusiadi et al (2016) menjelaskan bahwa Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa

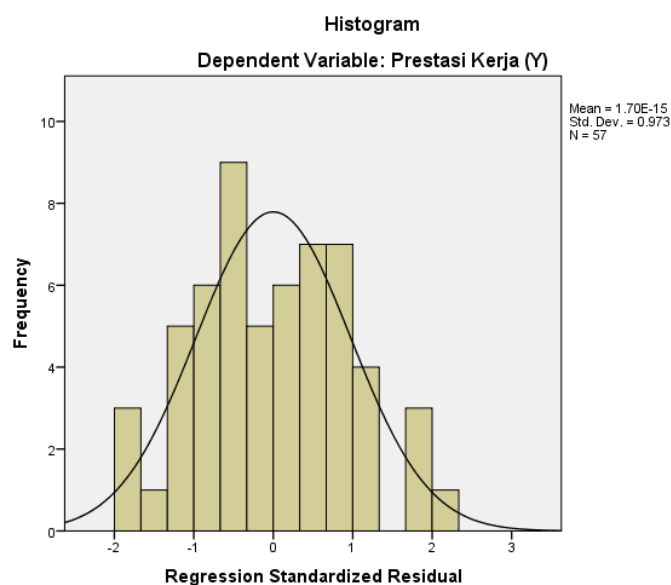


uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolmogorov-Smirnov.

### 1) Analisis Grafik

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



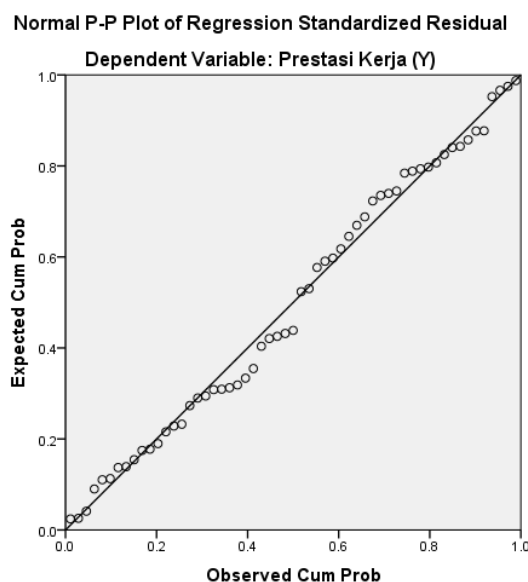
**Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*

Gambar 4.2 hasil pengujian normalitas dengan histogram pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat

dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

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



**Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*

Gambar 4.3 hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 57 buah untuk variabel terikat Prestasi Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh atau menyinggung garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka dapat digunakan pengujian lanjutan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dalam analisis statistik.

## 2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: Rusiadi et al (2016).

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

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

**Tabel 4.19. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,61301211
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,074
	Negative	-0,062
Test Statistic		0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari

0,05. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas (Rusiadi et al, 2016)

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

**Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Collinearity Statistics				Kesimpulan
	Tolerance	Syarat	VIF	Syarat	
1 (Constant)					
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,282</b>	> 0,10	<b>3,549</b>	< 10	<b>Tidak terjadi Multikolinearitas</b>
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,240</b>	> 0,10	<b>4,160</b>	< 10	<b>Tidak terjadi Multikolinearitas</b>
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,249</b>	> 0,10	<b>4,020</b>	< 10	<b>Tidak terjadi Multikolinearitas</b>

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji multikolinearitas terhadap data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,282 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 3,549 di mana nilai tersebut

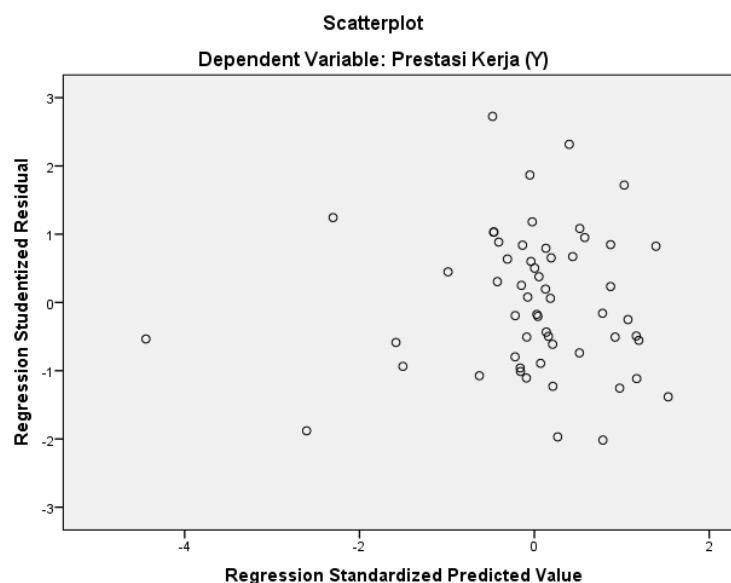
lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 2) Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,240 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF sebesar 4,160 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,249 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF sebesar 4,020 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

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

### c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi et al (2016) 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. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)*

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas terhadap data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 57 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja namun tersebar acak di atas dan di bawah.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

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

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini

bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

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

**Tabel 4.21. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>				
	Model	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)	0,285		
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,195</b>	> 0,05	<b>Tidak ada gejala Heteroskedastisitas</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,962</b>	> 0,05	<b>Tidak ada gejala Heteroskedastisitas</b>
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,266</b>	> 0,05	<b>Tidak ada gejala Heteroskedastisitas</b>
a. Dependent Variable: Absolute_Residual				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji Glejser untuk menguji gejala heteroskedastisitas terhadap data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,195, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,962, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- 3) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,266, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot dan uji Glejser menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Prestasi Kerja

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Variabel Bebas Disiplin Kerja

$X_2$  = Variabel Bebas Motivasi Kerja

$X_3$  = Variabel Bebas Lingkungan Kerja



$e$  = *Error term* (Kesalahan penduga)

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.22. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	<b>1,658</b>	1,815		
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,206</b>	0,075	0,267	<b>Berpengaruh Positif</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,330</b>	0,086	0,407	<b>Berpengaruh Positif</b>
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,222</b>	0,075	0,310	<b>Berpengaruh Positif</b>

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

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

$$Y = 1,658 + 0,206X_1 + 0,330X_2 + 0,222X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) maka Prestasi Kerja (Y) telah ada yaitu sebesar 1,658.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,206 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga semakin meningkat disiplin kerja pegawai negeri sipil maka prestasi kerja pegawai juga akan semakin

meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja pegawai negeri sipil semakin menurun maka prestasi kerja pegawai juga akan menurun.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,330 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga semakin meningkat motivasi kerja pegawai negeri sipil maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja pegawai negeri sipil menurun maka prestasi kerja pegawai juga akan menurun.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,222 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga semakin baik lingkungan kerja pegawai negeri sipil maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika semakin buruk lingkungan kerja pegawai negeri sipil maka prestasi kerja pegawai juga akan menurun.

## **7. Uji Hipotesis**

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

### a. Uji Parsial (Uji t)

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

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

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

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

Di mana:

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

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

**Tabel 4.23. Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)	0,913		0,365		
	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	<b>2,730</b>	2,006	<b>0,009</b>	$< 0,05$	<b>Berpengaruh Signifikan</b>
	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	<b>3,847</b>	2,006	<b>0,000</b>	$< 0,05$	<b>Berpengaruh Signifikan</b>
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	<b>2,981</b>	2,006	<b>0,004</b>	$< 0,05$	<b>Berpengaruh Signifikan</b>

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

$t_{\text{tabel}}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel di mana model regresi memiliki nilai df sebesar 53 atau  $df = n - k = 57 - 4 = 53$ . Simbol k artinya banyak variabel yang digunakan, dan simbol n adalah banyak sampel. Dengan mengetikkan  $=\text{tinv}(0,05;53)$  pada Ms. Excel maka didapatkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,006. Pengambilan keputusan dari hasil uji t pada tabel di atas dapat lihat pada pembahasan sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,730 dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,009 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara parsial.

### **2) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,847 dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, hasil

pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara parsial.

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,981 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,004 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara parsial.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil uji t (parsial) juga diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan dalam memengaruhi Prestasi Kerja (Y) adalah Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dikarenakan memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar yaitu sebesar 3,847. Lalu diikuti dengan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,981, dan terakhir variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,730.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$  dengan ketentuan berikut:

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

Di mana:

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

Hasil uji F (simultan) terhadap data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut:

**Tabel 4.24. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>								
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	$F_{hitung}$	Sig.	Syarat	Kesimpulan	
1	Regression	874,544	3	291,515	<b>106,041</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>	< 0,05	<b>Berpengaruh Signifikan</b>
	Residual	145,701	53	2,749				
	Total	1020,246	56					
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)								
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ )								

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Di mana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  sebesar 53. Dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;3;53) akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,779.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 106,041. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,779. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dengan melihat nilai signifikan atau dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga

dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.25 hasil berikut ini:

**Tabel 4.25. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,926<sup>a</sup></b>	0,857	<b>0,849</b>	1,65804
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ )				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja ( $Y$ )				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,849 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 84,9% Prestasi Kerja ( $Y$ ) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan kata lain variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi sebesar 84,9% dalam terbentuknya Prestasi Kerja ( $Y$ ). Sedangkan sisanya sebesar 13,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya kemampuan, kompensasi, pelatihan, dan lain-lain

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,926. Nilai R menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Hal ini



mengindikasikan bahwa hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai  $R$  yang berada pada range nilai 0,8-0,99. Semakin besar nilai  $R$  semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai  $R$  dapat melihat Tabel 4.26 di bawah ini:

**Tabel 4.26. 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
0,6-0,97	Erat
<b>0,8-0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016)*

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Hipotesis  $H_1$  berbunyi: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,206 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika terjadi penurunan disiplin kerja pegawai yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada

standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis maka prestasi kerja juga akan semakin menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,730 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,009 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Oleh sebab itu hipotesis  $H_1$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Tanjung (2017) dan Rahmi & Aziz (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Sehingga, bagaimana disiplin kerja memengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan telah terjawab.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan, sebagaimana tercermin dalam beberapa indikator utama yang mencakup absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Pertama, absensi adalah indikator kunci dalam menilai disiplin kerja. Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu adalah landasan bagi produktivitas dan efisiensi kerja. PNS yang sering absen atau terlambat dapat mengganggu kinerja pengadilan dan mengurangi produktivitasnya. Oleh karena itu, absensi yang baik berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih baik.

Kedua, ketaatan pada peraturan adalah aspek penting dari disiplin kerja. PNS yang mentaati peraturan dan prosedur pengadilan akan membantu menjaga integritas sistem peradilan dan meminimalkan risiko kesalahan. Hal ini berdampak positif pada prestasi kerja, karena efisiensi dan akurasi merupakan hal yang sangat penting dalam lingkungan hukum.

Ketiga, ketaatan pada standar kerja adalah hal lain yang berkaitan erat dengan disiplin kerja. PNS yang mematuhi standar kualitas dan waktu dalam penyelesaian tugas mereka akan menciptakan hasil yang lebih baik. Standar yang tinggi mencerminkan komitmen terhadap profesionalisme dan kesempurnaan, yang mendukung prestasi kerja yang unggul.

Keempat, tingkat kewaspadaan tinggi adalah atribut yang sangat penting dalam lingkungan pengadilan. PNS yang selalu waspada terhadap perubahan hukum, perkembangan kasus, dan perubahan dalam praktik hukum akan mampu merespons dengan lebih baik terhadap situasi yang berkembang. Kemampuan untuk tetap waspada dan adaptif secara positif memengaruhi kualitas keputusan dan penyelesaian kasus, yang pada gilirannya memengaruhi prestasi kerja.

Kelima, bekerja etis adalah prinsip penting dalam pengadilan. PNS yang bertindak dengan etika, integritas, dan moralitas yang tinggi akan membantu mempertahankan citra positif pengadilan. Etika kerja yang kuat menciptakan lingkungan yang terpercaya dan memungkinkan kepercayaan masyarakat pada sistem peradilan. Hal ini juga dapat meningkatkan hubungan antara PNS dengan rekan kerja, pengacara, dan hakim, yang dapat memengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan.

Dalam keseluruhan, disiplin kerja yang mencakup absensi yang baik, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan perilaku kerja etis adalah faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada prestasi kerja PNS di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Penghormatan terhadap prinsip-prinsip ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien, profesional, dan dapat diandalkan, yang pada gilirannya akan memperkuat citra dan kinerja sistem peradilan secara keseluruhan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Hipotesis H<sub>2</sub> berbunyi: “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi

Pengadilan Negeri Kota Medan”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,330 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja pegawai yang terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika terjadi penurunan disiplin kerja pegawai yang terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu maka prestasi kerja juga akan semakin menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,847 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Oleh sebab itu hipotesis  $H_2$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa: motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi

yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2022), Subiantoro et al (2019), dan Zulkarnaen et al (2018) memberikan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang meningkat akan sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki prestasi kerja yang baik pula

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Sehingga, bagaimana motivasi kerja memengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan telah terjawab.

Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Motivasi kerja dapat menggerakkan PNS untuk mencapai tujuan, bekerja keras, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu.

Pertama, kerja keras adalah hasil dari motivasi kerja yang tinggi. PNS yang termotivasi secara intrinsik cenderung melakukan upaya ekstra dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mereka akan lebih tekun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, berusaha untuk mencapai standar kualitas yang tinggi, dan berkontribusi positif terhadap produktivitas di pengadilan.

Kedua, orientasi masa depan adalah indikator motivasi kerja yang penting. PNS yang memiliki visi jangka panjang dan tujuan karier yang jelas cenderung bekerja dengan lebih fokus. Mereka akan lebih berusaha untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka agar dapat mencapai posisi yang lebih tinggi atau mengambil bagian dalam proyek-proyek yang penting, yang akan mendukung pertumbuhan dan perkembangan mereka dalam pengadilan.

Ketiga, usaha untuk maju adalah hasil dari motivasi kerja yang kuat. PNS yang ingin terus berkembang dan maju dalam karier mereka akan berusaha untuk belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Mereka akan lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan dan mencari peluang pengembangan diri. Hal ini akan memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja mereka, karena mereka akan lebih siap dan berkualitas dalam melaksanakan tugas mereka.

Keempat, ketekunan adalah karakteristik penting dari motivasi kerja yang berkelanjutan. PNS yang memiliki tingkat ketekunan yang tinggi akan tetap fokus dan gigih dalam mengatasi kesulitan dan rintangan dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak akan mudah menyerah, yang berarti bahwa mereka akan

tetap bekerja dengan tekun untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini akan berdampak positif pada prestasi kerja mereka.

Kelima, pemanfaatan waktu adalah indikator penting dari motivasi kerja yang efisien. PNS yang termotivasi akan lebih memanfaatkan waktu mereka dengan bijak, mengatur prioritas, dan bekerja dengan efisien. Hal ini dapat membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan efektif, meningkatkan produktivitas, dan akhirnya meningkatkan prestasi kerja mereka.

Secara keseluruhan, motivasi kerja berperan penting dalam membentuk prestasi kerja PNS di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. PNS yang termotivasi akan cenderung bekerja lebih keras, berorientasi pada masa depan, berusaha untuk maju, tekun, dan memanfaatkan waktu dengan baik. Semua ini akan berdampak positif pada kualitas pekerjaan mereka, produktivitas, dan kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat serta mendukung integritas dan efektivitas sistem peradilan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi instansi pengadilan untuk mendorong motivasi kerja yang tinggi di antara PNS mereka..

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Hipotesis H<sub>3</sub> berbunyi: “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai regresi sebesar 0,222 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karena nilai yang dihasilkan bertanda positif. Arah positif menunjukkan bahwa jika terjadi



peningkatan lingkungan kerja pegawai yang terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika terjadi penurunan lingkungan kerja pegawai yang terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas maka prestasi kerja juga akan semakin menurun..

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,981 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,004 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Oleh sebab itu hipotesis  $H_3$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja pegawai. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmy et al (2021), Latifah & Nurmalasari (2019), dan Sari (2019) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin nyamannya lingkungan kerja pegawai akan sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Sehingga, bagaimana lingkungan kerja memengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan telah terjawab.

Lingkungan kerja di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan memegang peran penting dalam memengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS). Indikator lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas dapat berdampak positif dan signifikan pada kinerja PNS di instansi.

Pertama, pencahayaan yang baik adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Pencahayaan yang memadai membantu PNS melaksanakan tugas mereka dengan akurat dan efisien. Kurangnya pencahayaan dapat mengganggu kemampuan PNS untuk membaca dokumen, melakukan penelitian, dan menjalankan tugas-tugas sehari-hari mereka dengan baik. Oleh karena itu, pencahayaan yang memadai adalah faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung prestasi kerja yang optimal.

Kedua, sirkulasi udara yang baik juga memiliki dampak positif pada kinerja PNS. Udara yang segar dan sirkulasi yang baik dapat membantu menjaga konsentrasi dan kewaspadaan. PNS yang bekerja dalam ruangan yang terlalu pengap dan kurang ventilasi dapat mengalami ketidaknyamanan dan kelelahan yang dapat mengganggu produktivitas mereka. Sirkulasi udara yang baik membantu menjaga kualitas udara dan kenyamanan lingkungan kerja.

Ketiga, tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat memengaruhi konsentrasi dan produktivitas. Pengadilan seringkali membutuhkan tingkat keheningan yang tinggi untuk mendukung proses peradilan yang adil dan efisien. Kebisingan yang berlebihan, seperti suara kendaraan, percakapan keras, atau peralatan yang bising, dapat mengganggu PNS dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, pengelolaan kebisingan di lingkungan kerja menjadi penting untuk menciptakan kondisi yang mendukung prestasi kerja.

Keempat, kebersihan adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. PNS yang bekerja dalam lingkungan yang bersih dan terjaga kebersihannya akan lebih termotivasi dan merasa nyaman. Kebersihan juga dapat memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan PNS, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja mereka. Kebersihan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan mengundang, yang mendukung prestasi kerja yang tinggi.

Kelima, fasilitas yang memadai juga merupakan faktor yang berkontribusi pada prestasi kerja PNS. Fasilitas yang baik termasuk ruang kerja yang nyaman, akses ke peralatan dan teknologi yang diperlukan, serta fasilitas pendukung seperti ruang pertemuan dan perpustakaan. Fasilitas yang memadai

membantu PNS dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik dan efisien.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang optimal dengan pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang memadai, tingkat kebisingan yang terkendali, kebersihan yang terjaga, dan fasilitas yang memadai dapat memberikan dukungan penting untuk prestasi kerja PNS di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Upaya untuk memastikan lingkungan kerja yang kondusif adalah investasi yang berharga dalam meningkatkan kualitas pelayanan hukum, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja keseluruhan dari seluruh staf pengadilan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik harus menjadi prioritas dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja PNS di pengadilan tersebut.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )**

Hipotesis  $H_4$  berbunyi: “Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan”. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 106,041. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,779. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Oleh sebab itu hipotesis  $H_4$  yang diajukan telah teruji, terbukti benar, dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2017) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu: kemampuan, pengalaman kerja, kepemimpinan, kerja sama tim, disiplin kerja, motivasi kerja, sistem kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Sehingga berdasarkan teori ini, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dan telah menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Sehingga,

bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan telah terjawab.

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah tiga faktor yang secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Ketiganya saling terkait dan berdampak pada beberapa indikator penting, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

Disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan prestasi kerja yang baik. PNS yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung bekerja secara konsisten dan tepat waktu. Hal ini memengaruhi kualitas kerja mereka karena mereka akan mengikuti peraturan dan prosedur dengan baik, menghindari kesalahan, dan menjaga akurasi dalam pekerjaan mereka. Di samping itu, disiplin kerja yang baik juga berkontribusi pada kuantitas kerja, karena PNS yang disiplin akan menjalankan tugas-tugasnya dengan efisiensi dan tanpa banyak gangguan.

Motivasi kerja adalah pendorong utama dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. PNS yang termotivasi akan cenderung bekerja lebih keras, dengan fokus pada mencapai tujuan dan hasil yang lebih baik. Motivasi juga berperan dalam jangka waktu penyelesaian tugas, karena PNS yang termotivasi akan memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, motivasi juga dapat memengaruhi efektivitas biaya karena PNS yang termotivasi akan lebih mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas mereka.

Lingkungan kerja juga memainkan peran yang penting dalam memengaruhi prestasi kerja. Pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang memadai, kebisingan yang terkendali, kebersihan yang terjaga, dan fasilitas yang memadai menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kerja, karena PNS dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien dalam lingkungan yang mendukung. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat memengaruhi kuantitas kerja, karena PNS akan lebih untuk bekerja lebih lama dan dengan lebih baik dalam lingkungan yang nyaman.

Kualitas kerja adalah hasil dari interaksi antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. PNS yang disiplin akan menghasilkan pekerjaan dengan akurasi tinggi dan kurang kesalahan, sementara motivasi kerja akan mendorong mereka untuk mencapai kualitas yang tinggi dalam tugas mereka. Lingkungan kerja yang memadai juga berperan dalam menciptakan kondisi yang mendukung kualitas kerja yang baik.

Kuantitas kerja juga dipengaruhi oleh ketiga faktor ini. Disiplin kerja akan membantu PNS untuk bekerja secara efisien, motivasi kerja akan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan, dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas, semua faktor ini berkontribusi pada kuantitas kerja yang baik.

Jangka waktu adalah indikator penting dalam prestasi kerja. Disiplin kerja memastikan penyelesaian tugas dalam batas waktu yang ditentukan, motivasi kerja mendorong PNS untuk memenuhi tenggat waktu dengan tekun, dan

lingkungan kerja yang mendukung jangka waktu yang baik akan memastikan tugas diselesaikan dalam waktu yang diharapkan.

Efektivitas biaya mencerminkan kemampuan PNS untuk melaksanakan tugas dengan menggunakan sumber daya yang efisien. Disiplin kerja yang baik akan membantu menghindari pemborosan, motivasi kerja akan mendorong pencarian cara untuk meningkatkan efisiensi, dan lingkungan kerja yang mendukung akan membantu menciptakan kondisi yang mendukung efektivitas biaya yang baik.

Dalam kesimpulan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja saling terkait dan bersama-sama memengaruhi prestasi kerja PNS di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan. Ketiganya berkontribusi pada kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya. Oleh karena itu, penting bagi pengadilan untuk memastikan bahwa faktor-faktor ini dijaga dan ditingkatkan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja yang optimal.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,206 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 2,730 dengan nilai signifikan sebesar 0,009.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,330 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 3,847 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,222 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 2,981 dengan nilai signifikan sebesar 0,004.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 106,041. Di mana variabel yang paling memengaruhi prestasi kerja adalah variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,847.

## **B. Saran**

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

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja PNS di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan, maka disarankan bagi pimpinan agar mengadakan sosialisasi tentang pentingnya hadir tepat waktu, lalu mengimplementasikan sistem pengawasan hadir yang ketat dan sanksi yang sesuai untuk pelanggaran disiplin. Selanjutnya, memberikan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang hadir tepat waktu. Selain itu, memperkuat komunikasi internal yang efektif dan transparansi dalam proses administratif dapat membantu meminimalisir alasan PNS tidak hadir untuk alasan yang tidak penting.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja PNS di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan, maka disarankan bagi pimpinan agar mengenalkan program motivasi dan pengembangan karier yang menarik yang dibentuk instansi, seperti: pemberian reward, pengakuan bagi prestasi, pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan dalam hal digital dan berbagai peraturan baru yang selalu dikeluarkan pemerintah, serta memberikan program pembinaan kepada pegawai yang membutuhkan keahlian dan pengetahuan tertentu. Terakhir, pimpinan mendukung pembentukan komunitas belajar internal dan memberikan akses ke sumber daya digital yang relevan yang akan memicu motivasi pegawai untuk terus belajar dan berkembang.
3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja PNS di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan, maka disarankan bagi pimpinan agar memprioritaskan perbaikan fasilitas ruang kerja pegawai dengan mengalokasikan dana untuk

sistem sirkulasi udara yang baik dan perbaikan ventilasi. Lalu, memastikan pencahayaan yang cukup dan kebersihan ruang kerja pegawai. Selain itu, melakukan survei kepuasan PNS untuk mendengarkan keluhan pegawai dan melibatkan pegawai dalam proses perbaikan lingkungan kerja.

4. Untuk meningkatkan prestasi kerja PNS di Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan, maka disarankan bagi pimpinan agar melakukan perbaikan dalam pengelolaan tugas dan pengawasan. Pertama, memastikan bahwa tugas diberikan dengan jelas, prioritas ditetapkan, dan target waktu yang realistis ditetapkan. Selanjutnya, menerapkan sistem pengawasan yang efektif untuk memantau kemajuan tugas. Selanjutnya, memberikan pelatihan dan dukungan kepada PNS yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, mempromosikan manajemen waktu yang baik dan penggunaan alat bantu produktivitas.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- 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
- Ariandi, F. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media
- 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
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 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.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Mangkuprawira, S. (2017). *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. Bogor: IPB Press.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2016). *Metodologi Penelitian. Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Mesiono. (2019). *Manajemen dan Organisasi*. Medan: CV. Perdana Mulya Sarana.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- 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, L. 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.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima, Cetakan Kedua Puluh*. Yogyakarta: Ghalia.
- 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.
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press: Medan.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekilibrium: 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.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singodimedjo, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Keenam*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group.
- Suwatno, H. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- 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.

## JURNAL

- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535-545.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *JURNAL CAFETARIA*, 3(1), 14-23.
- Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. *In Forum Ekonomi (Vol. 20, No. 1, pp. 31-39)*.
- Putra, A. C., & Sutarjo, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Telkom Akses Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 65-78.
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(02), 24-31.
- Sari, V. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2).
- Subiantoro, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 424-437.

- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Tahir, R., & Hermawati, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 47-59.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62.