

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR SATPOL PP PEDARINGAN KOTA SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

Nama : Faisal U'Affa

NIM : 2021515098

Prodi : S1 Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA

2024

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki dampak penting bagi kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya alam menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan mengarahkan pegawai agar dapat bekerja secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berlaku untuk organisasi swasta maupun pemerintah. Bagi organisasi pemerintah, manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif, diharapkan dapat melayani masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional. Meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi bukanlah yang mudah. Termasuk kualitas *input*, kualitas *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap *kooperatif* menurut pendapat (Widyawati, 2021)

Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan *kondusif* dapat membantu menghadirkan kenyamanan dan relaksasi, karena lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tercapai, secara tidak langsung perusahaan telah memenangkan persaingan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang menurut pendapat (Shihab et al., 2022).

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil perusahaan, sebaliknya kinerja yang buruk juga berdampak negative bagi perusahaan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja bersalah dari kata "*job perfomance*" atau "*actuak performance*" ysnng berarti kerja atau kegiatan yang bennr-benar dilakukan oleh seorang.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut pendapat (Sudarmanto et al.,2022).

Menurut pendapat (Widyawati, 2021) menyatakan bahwa Motivasi terdiri dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong pegawai mengarah untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dapat berhasil dengan baik membutuhkan penggunaan sumber daya manusia yang optimal, terutama pegawai secara optimal. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui teknik-tehnik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

Menurut pendapat (Widyawati, 2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat disiplin saat bekerja baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja berguna dalam melatih pegawai untuk mengikuti dan menyukai peraturan, prosedur dan bijaksana yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berbagai *literature* telah memberikan pengertian dan konsep disiplin kerja yang berbeda tergantung dari sudut pandang manusia. Salah satu aspek dari kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dari sikap dan perilaku, karena disiplin memiliki pengaruh yang telah direncanakan.

Menurut pendapat (Hardyansyah & Kustini, 2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja.

Motivasi kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pekerja dapat bekerja makin produktif apabila mendapat motivasi dari luar maupun dalam suatu instansi,

organisasi, Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos pegawai akan semakin rendah menurut pendapat (Dewi & Trihudayatmanto, 2020)

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta”.

B. PERUMUSAN DAN BATASAN MASALAH

Dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut maka dapat disusun perumusan dan batasan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

I. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta
4. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta
- 5.

II. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk penyempurnaan ilmu ekonomi.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat untuk lebih memperkaya wawasan dan pengetahuan yang dimiliki serta sebagai referensi penelitian yang sama.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Mengulas tentang : Latar belakang, perumusan masalah, Tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang relevan Dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dalam hal ini tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Disamping itu dalam bab ini juga diterangkan tentang penelitian terdahulu beserta penjabarannya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sensus penelitian, data dan sumber data, serta metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang uraian pelaksanaan dan hasil penelitian yang meliputi : deskripsi data, analisis data, serta hasil analisis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan - kesimpulan dan serangkaian pembahasan skripsi, serta saran yang disampaikan terhadap obyek penelitian ataupun bagi pelaksanaan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Pegawai (Y)

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah Upaya berkelanjutan untuk mencapai tujuan, ambisi, dan visi Sebagaimana dinyatakan dalam strategi strategis organisasi, misi, menurut pendapat (Harahap & Triyatayasa, 2020: 122).

Keahlian pekerja merupakan pengetahuan khusus yang digunakan pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Target Seperti yang diantisipasi, hasilnya terhubung. Eksekusi untuk mengawasi kinerja staf. Itu beroperasi secara beruntung. Jika penilaian tugas pegawai lebih menuntun dari kinerjanya, dan penting untuk memperhatikan agensi untuk mendapatkan penilaian kinerja pegawai yang menguntungkan, menurut pendapat (Farisi et a;., 2020: 18)

Menurut pendapat Mangkunegara Dalam Budiasa (2021:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi. Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas menurut pendapat (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus,2021:842).

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi. Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas menurut pendapat (Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021 : 38)

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi. Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas menurut pendapat (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021:842)

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi, Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas menurut pendapat (Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021 : 38)

Menurut pendapat Maryati (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu pencapaian pada Tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam perwujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan Perusahaan.

Pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya untuk jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan ruang lingkup nilai atau standar tertentu yang ditetapkan dalam suatu organisasi disebut sebagai kinerja mereka, menurut pendapat (Efrinawati, Yusup Suarni, Norawati Supardi, 2022:2684)

Pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya untuk jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan ruang lingkup nilai atau standar tertentu yang ditetapkan dalam suatu organisasi tersebut sebagai kinerja mereka, menurut pendapat (Efrinawati, Yusuf Suarni, Norawati Supardi, 2022: 268)

Kinerja pegawai merupakan suatu keahlian seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya pada Perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir pada pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya baik berupa kuantitasnya maupun kualitasnya, Kinerja pegawai merupakan kewajiban dari korelasi pada keahlian, motivasi, dan peluang menurut pendapat (nugraheni et al., 2022).

Kinerja yang optimal adalah keinginan semua pihak yang terkait dalam suatu instansi, sehingga dalam kinerja ada juga beberapa yang memperlihatkan kinerjanya yang kurang optimal, Hal tersebut harus diperbaiki, agar menjadi lebih baik menurut pendapat (suhanta et al., 2022)

Menurut pendapat mangkunegaran dalam (Nazhar dan Vera,2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu menurut pendapat Faizal dalam (Agustinus dan Nadiyah, 2022) menyatakan bahwa sesuatu yang ditampilkan oleh pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sumber daya manusia menjadi moto utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam Upaya mencapai tujuan,. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang

dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak kan berjalan, oleh karena itu manusia menjadi penggerak dan penentu jalnnya organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pad kinerja atau produktivitas pegawainya menurut pendapat (Wahyu & Badri, 2023).

Dari berbagai pendapat yang dilontarkan para ahli bisa disimpulkan definisi kinerja pegawai adalah respon dari perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dengan membandingkan antara kinerja atau hasil yang dirasakan dengan harapan yang maksimal dalam pekerjaannya. Apabila hasil yang dirasakan dibawah harapan, maka pimpinan akan kecewa, kurang puas bahkan tidak puas, namun sebaliknya bila sesuai dengan harapan, pimpinan akan puas dan bila kinerja pegawai melebihi harapan, maka pimpinan akan sangat puas.

a. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor *Individual*, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan *demografi*.
- 2) Faktor *Psikologis*, terdiri atas *presepsi, attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut pendapat Kamsir dalam Budiasa (2021:15) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keterampilan

Secara *psikologis*, kemampuan potensial (*IQ*) yang dimiliki pegawai berada di rentang 110-120. Kemudian adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan menambah keterampilan pegawai, akan mempermudah pegawai dalam memenuhi hasil kerja yang diinginkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pengetahuan pekerjaan individu dengan pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya juga

3. Rencana Kerja

Rencana kerja dibutuhkan untuk membuat pegawai lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain dan terstruktur dengan baik, maka dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat.

4. Disiplin

Disiplin dalam artian mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Dan Disiplin pegawai adalah kepatuhan pegawai yang bersangkutan dengan kepatuhan terhadap kontrak kerja di tempat dia bekerja.

5. Dunia Kerja

Keadaan disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta jalinan kerja antara sesama pegawai dan juga atasan.

6. Kelegaan dan Rasa

Kelegaan dan Rasa yang dirasakan individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa Bahagia dengan pekerjaannya maka pegawai akan bekerja juga dengn baik.

7. Faktor Motivasi

Motivasi berupa sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan sjuatu permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan pegawai agar berusaha dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

8. Budaya Organisasi organisasi.

Rutinitas yang ada dalam lingkungan organisasi. Rutinitas tersebut menciptakan perilaku mengatur hal-hal yang diterima secara umum di lingkungan organisasi tersebut dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

9. Kesetiaan

Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja adan mempertahankan organisasi tempat pegawai tersebut bertugas. Loyalitas ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh, meskipun saat kondisi organisasi tidak baik.

10. Stres Kerja

Stres Kerja adalah adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental, yang merupakan hasil dari setiap tindakan *eksternal* (lingkungan), situasi atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan kebutuhan mental atau fisik seseorang, dalam menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

Menurut pendapat Sutrisno dalam (Husni dan Susila, 2022), menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh *efektifitas* dan *efisiensi*.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah dideligasi dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin

Suatu kondisi dan sikap hormat yang ada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan.

4. Inisiatif

Sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Desler dalam (Ade, 2020) menyebutkan indicator dari kinerja pegawai sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Merupakan sebuah kemampuan pegawai dalam hal ketelitian, ketepatan waktu.

2) *Produktifitas*

Kemampuan karyawan dalam hal kuantitas dan efisiensi kerja pegawai.

3) Pengetahuan

Merupakan kemampuan teknis dan keahlian praktis yang dimiliki pegawai.

4) Kepercayaan

Merupakan tingkat kepercayaan antar sesama pegawai dan tingkat kepercayaan antar pegawai dengan atasan.

5) Ketersediaan

Ketersediaan waktu dan tempat yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6) Kebebasan

Merupakan kebebasan pegawai dan kreativitas pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut pendapat Akob dalam Budiasa (2021:16) kinerja karyawan memiliki 8 (delapan) Indikator yaitu:

1) Kuantitas Kerja

Merupakan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

2) Kualitas Kerja

Merupakan kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja.

3) Pengetahuan

Adalah pemahaman pegawai terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.

4) Kreativitas

Adalah kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

5) Kerjasama

Yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

6) Kemandirian

Merupakan mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.

7) Inisiatif

Yaitu mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

8) Kehandalan

Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

Menurut pendapat (Karina et al., 2020) beberapa factor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu :

1) Lingkungan Kerja

2) Fasilitas Kantor

3) *Supportive Boss*

4) Bonus

5) Prioritas Kerja

B. Disiplin Kerja (X1)

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu mengacu pada sikap dan tindakan seseorang sesuai peraturan organisasi, serta sikap, kebijakan dan prosedur yang ada menurut pendapat (Muslimat & Wahid, 2021).

Disiplin kerja memiliki peran penting bagi Perusahaan atau instansi, karena ketaatan pada asas yang telah ditentukan oleh instansi harus ditaati dengan baik guna pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan secara efektif. Disiplin merupakan kegiatan manajemen dalam mendukung pegawai untuk mentaati berbagai peraturan yang sudah ditetapkan menurut pendapat (Setyaji & Rijanti, 2022)

Disiplin kerja sebagai kebutuhan untuk mengatur Tindakan kelompok, dimana setiap anggota harus mengendalikan diri atas dorongan mereka dan berkolaborasi untuk kebaikan Bersama menurut pendapat (Arsindi et al.,2022)

Disiplin kerja merupakan cara pimpinan berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku diperusahaan menurut pendapat Hasibuan dalam (Aufia dan Juliana, 2022)

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis menurut pendapat Darmawan dalam (Suhartini, 2022)

Disiplin adalah sikap menghormati aturan dan peraturan Perusahaan, yang ada pada pegawai dan menyebabkan dia beradaptasi secara sukarela dengan aturan peraturan Perusahaan menurut pendapat (Bratha et al., 2023)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas karakter pegawai yang dapat dilihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, Organisasi, Diri, Orang lain dan Kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan Tangguh serta Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Disinilah kualitas sikap komitmen dan (*integritas*) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan Integritas akan terlihat dalam kinerja pegawai yang konsisten.

a. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat (Baiti et al.,2020) menyatakan bahwa indikator – indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada peraturan
- 4) Etika Bekerja
- 5) Ketaatan pada standar kerja

Menurut (Jufrizen dan Hadi, 2021) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Kepatuhan Karyawan pada jam kerja
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib berlaku.

- 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi.
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut pendapat (magefira,2022) menyatakan bahwa indicator disiplin kerja yaitu :

- 1) Patuh terhadap aturan-aturan perusahaan.
- 2) Waktu yang digunakan seefektif mungkin.
- 3) Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas.
- 4) Jumlah Kehadiran Pegawai.

Menurut pendapat Singodimejo dalam (Suhartini, 2022) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Patuhi Waktu, dilihat dari waktu masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan perusahaan.
- 2) Taati peraturan perusahaan, Dasar peraturan tentang cara berpakaian dan bertindak sesuai tuntutan dalam pekerjaan.
- 3) Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan, Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.
- 4) Mematuhi peraturan lain diperusahaan, Aturan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan pegawai diperusahaan

b. Macam – Macam Kedisiplinan

Menurut pendapat (Ichsan at al., 2020) yaitu :

1) Disiplin *Preventif*

Merupakan suatu tindakan yang dilakuakn untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada pegawai agar pegawai bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan.

2) Disiplin *Korektif*

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat pegawai bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan didalam suatu perusahaan. Dan jika pegawai melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, pegawai tersebut akan diberi hukuman supaya pegawai tersebut bisa mengintropeksi dirinya sendiri.

3) Disiplin *Progresif*

4) Merupakan serangkaian langkah yang digunakan oleh seorang *supervisor* atau perwakilan sumber daya manusia untuk mendokumentasikan dan membimbing karyawan yang tidak berkinerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

C. Motivasi Kerja (X2)

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi ialah kemauan untuk membuat seseorang bekerja. Mayoritas , orang bekerja untuk satu alasan yaitu untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Membangkitkan semangat atau motivasi kerja seseorang untuk mencapai tujuan merupakan tujuan dari motivasi kerja menurut pendapat (Situmorang et al., 2021).

Motivasi ialah sikap mental dan keadaan mental manusia yang mendorong aktivitas atau Gerakan (*motes*), memberikan energi kepada seseorang dan menjalankan atau menyalurkan perilaku guna memenuhi keinginan yang menimbulkan kepuasan atau menurunkan ketidaksesuaian menurut pendapat (Wijayaningsih,2021).

Motivasi ialah salah satu hal yang mempengaruhi karakter manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong suatu keinginan, penunjang atau kebutuhan-kebutuhan yang mampu menciptakan seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat berperan dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke pertanda yang positif. Motivasi memiliki fungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada pegawai agar mau bekerja dengan aktif demi menciptakan tujuan suatu instansi secara baik menurut pendapat (Yulianti, 2021).

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul Hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai lingkup kerja menurut pendapat (Maruli, 2020).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi menurut pendapat (Ferdinatus,2021)

Motivasi kerja adalah keadaan Dimana seseorang didorong, dirangsang, atau tergerak untuk melakukan kegiatan yang ditugaskan kepada mereka ditempat kerja

untuk memenuhi tujuan organisasi menurut pendapat (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021:842)

Proses membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapainya disebut motivasi, Untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas pegawai, Anda harus mengambil dua Langkah. Yang pertama adalah untuk mengamankan kompensasi pribadi untuk tenaga kerja mereka. Kemudian, Anda dibayar untuk setiap tugas baru yang diberikan kepada anda untuk memenuhi tuntutan organisasi anda dan orang-orang tertentu menurut pendapat (Ahmad Prayudi,2021:78)

Motivasi ialah salah satu hal yang mempengaruhi karakter manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong suatu keinginan, penunjang atau kebutuhan-kebutuhan yang mampu menciptakan seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat berperan dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke pertanda yang positif. Motivasi memiliki fungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada pegawai agar mau bekerja dengan aktif demi menciptakan tujuan suatu instansi secara baik menurut pendapat (Yuliastanti, 2021).

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri atau lingkungan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan tujuan mencapai kepuasan dan prestasi kerja menurut pendapat (Hasibuan, M, 2020)

Dari pengertian dan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi kerja inilah yang mendorong seseorang untuk melakukannya, bekerja tanpa Lelah untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

d. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Menurut pendapat (Septyanto & Pertiwi, 2020:26) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Motivasi *Intrinsik*

Adalah spesies yang aktif dan bekerja dengan baik tanpa stimulus tambahan dari seseorang yang menjalankannya. misalnya : kemauan untuk hidup, kemauan untuk menerima apresiasi, kemauan untuk mendapatkan ekseptasi, kemauan untuk mendapatkan kekuasaan, dan kemauan dapat memiliki

2) Motivasi *Ektrinsik*

Adalah merupakan jenis yang bersifat aktif individu dan memiliki fungsi dikarenakan ada dorongannya dalam individu seseorang. Misalnya : Bayaran yang memadai, Adanya jaminan pekerjaan, Kondisi Lingkungan kerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel dan supervisi yang baik.

e. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut pendapat (adam et al.,2022) beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1) Gaji (*Salary*)

Merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap individu pegawai agar dapat bekerja dengan aktif dan penuh semangat.

2) *Supervisi*

Supervisi yang lancar akan menunjang peningkatan produktivitas pekerja melalui pengelolaan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lain-lain.

3) Hubungan kerja

Tercapainya relasi yang baik, penuh kekeluargaan dan saling membantu hubungan antar sesama pegawai atau antar pegawai dan atasan.

4) Keberhasilan (*Achievement*)

Kondisi kerja yang damai, aman dan tenang serta didukung oleh fasilitas yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja

5) Tanggung Jawab

Ialah suatu keharusan seseorang individu untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang berlaku.

Menurut Pendapat (Nababan & Siagian, 2020:159) beberapa indikator motivasi yaitu :

1) Kebutuhan Fisik

Jika anda memberikan bonus, anda juga dapat menjamin gaji, memberikan jaminan transportasi, makanan, penginapan, dan fasilitas lainnya.

2) **Kebutuhan Sosial**

Kolaborasi antara anggota kelompok ini untuk menumbuhkan pemahaman tentang proses mencintai dan dicintai

3) **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**

Asuransi pensiun merupakan salah satu bentuk jaminan sosial. Persyaratan untuk mencapai kecelakaan dan keselamatan kesehatan pekerja

4) **Kebutuhan dorongan dalam mencapai Tujuan**

Berusahalah untuk merasakan keinginan untuk mendorong diri sendiri untuk menyerahkan semua kecerdasan, bakat, potensi, dan keterampilan anda, Proses Implementasi in-house akan dilakukan sebagai bagian dari pelatihan

5) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Sebuah pertanyaan yang disebut sebagai nilai dasar kemampuan seperti syarat untuk bersyukur amati bagaimana kinerja par pemimpin dan rekan kerja

D. Lingkungan Kerja (X3)

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut pendapat (Fauzi et al., 2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja mengacu pada semua entitas yang memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja dan telah berhasil mempengaruhi dimaa satu atau lebih individu (kelompok terlibat dalam kegiatannya .

Menurut pendapat (Hidayah et al., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh lingkungan yang berpotensi dapat mempengaruhi aktivitas pegawai ditempat kerja.

Lingkungan kerja dirancang untuk menumbuhkan hubungan kerja yang positif anatar pekerja dan lingkungan, pegawai yang bekerja dilingkungan yang menyenangkan

lebih mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu dan mencapai tujuan mereka. Menurut pendapat (Karina et al., 2020) menyatakan bahwa Di sisi lain, produktivitas dan kinerja pegawai akan mengalami penurunan jika lingkungan kerja tidak kondusif pada kinerja pegawai.

Menurut pendapat (Riyani & Maulia, 2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat-alat bantu lainnya yang digunakan dalam bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi/hubungan kerja antara para pekerja yang berada ditempat tersebut semua sarana dan prasarana yang tersedia disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut pendapat (Hermawan, 2022) menyatakan bahwa Perusahaan menyadari pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai dan harus terus memperhatikan lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, karena dapat mempengaruhi lingkungan kerja pegawai.

Menurut pendapat Sedarmayanti dalam (Sarip & Mustangin, 2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut pendapat Sedarmayati dalam (Sarip & Mustangin, 2023) menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) dimensi lingkungan kerja yaitu dimensi fisik dengan indicator penerangan, suhu udara, suara bising dan keamanan kerja serta dimensi non fisik dengan indicator hubungan kerja pegawai dengan atasan dan hubungan kerja pegawai dengan pegawai.

Menurut pendapat (Rahayu & Rushadiyati, 2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan.

Menurut pendapat (Rastana, Mahayasa, and Premayani, 2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada pada instansi itu baik.

Menurut pendapat (Pangestu, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja adalah bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

a. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut pendapat (Hidayah et.al., 2020) menyatakan bahwa factor yang berasal dari lingkungan kerja seseorang dikenal dengan factor situasi kerja meliputi sebagai berikut ; Kondisi Kerja, Fasilitas Pendukung, dan Upaya berkomunikasi dengan anggota.

b. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Sedarmayanti dalam Budiasa (2021:41) menyatakan bahwa Lingkungan dapat diukur dengan :

1) Penerangan atau Cahaya pada Tempat

Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besar bagi Pegawai terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas, akan memperlambat pekerjaan, Banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang Efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Suhu Udara

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai suhu berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Getaran Mekanis pada Tempat Kerja

Getaran mekanisme pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terganggunya konsistensi dalam bekerja, munculnya kelelahan dan munculnya beberapa penyakit lanjutan

4) Pewarnaan

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan para pekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

5) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

6) Keamanan Kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

7) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja,

Menurut pendapat Nitisemito dalam Budiasa (2021:43) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Suasana kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dan tanpa ada saling *intrik* diantara sesama rekan sekerja.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja

yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

E. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu ini diperlukan sebagai referensi atau acuan bagi penelitian yang penulis lakukan dan disusun dalam bentuk tabel sebagaimana yang disajikan pada paparan berikut ini:

Tabel. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	Yovie Ernanda, Wandy Halim, Michael Rindy, Edisah Putra, Naing Golan (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Perintis Perkasa Medan (<i>The Influnce of Work environment</i>	Variabel: 1.Lingkungan Kerja(X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4.Kinerja Karyawan (Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

		<p><i>work motivation and work disclipine on employer perfomart PT. Perintis Perkasa Medan)</i></p>			
2.	<p>Resty Novitasari Lie Liana (2024)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Displin kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana</p>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja(X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) 	<p>- regresi linier berganda - uji t - uji F</p>	<p>Secara parsial kualitas pelayanan dan lokasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
3.	<p>Eldricar J. Adokia, Imelda W.J.Ogi,Michae</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan</p>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> Disiplin Kerja (X1) 	<p>- regresi linier berganda - uji t</p>	<p>Secara parsial berpengaruh signifikan</p>

	I C.Raintung (2024)	Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas penanaman Modal satu pintu provinsi Sulawesi utara	2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	- uji F	terhadap kinerja pegawai
4.	Siti Addillah Nurhidayah, Dyah Putri Lestari, Gilang Kharisma Putra (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karaywan PT APF , Tbk	Variabel: 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin(X2) 3. Lingkungan (X3) 4. Kinerja Karyawan(Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial motivasi, disiplin, dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Riana Agustin, Murti Wijayanti (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap	Variabel : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Imotivasi kerja berpengaruh

		Kinerja Pegawai pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia	3. Motivasi Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)		signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 1.1

Research GAP

Dari tabel penelitian terdahulu memberikan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam menentukan penggunaan teknologi. Namun demikian, berdasarkan analisis lebih lanjut terhadap hasil-hasil penelitian tersebut, terhadap beberapa keterbatasan dan celah penelitian yang masih belum terjawab, seperti yang diragukan dalam tabel research gap berikut:

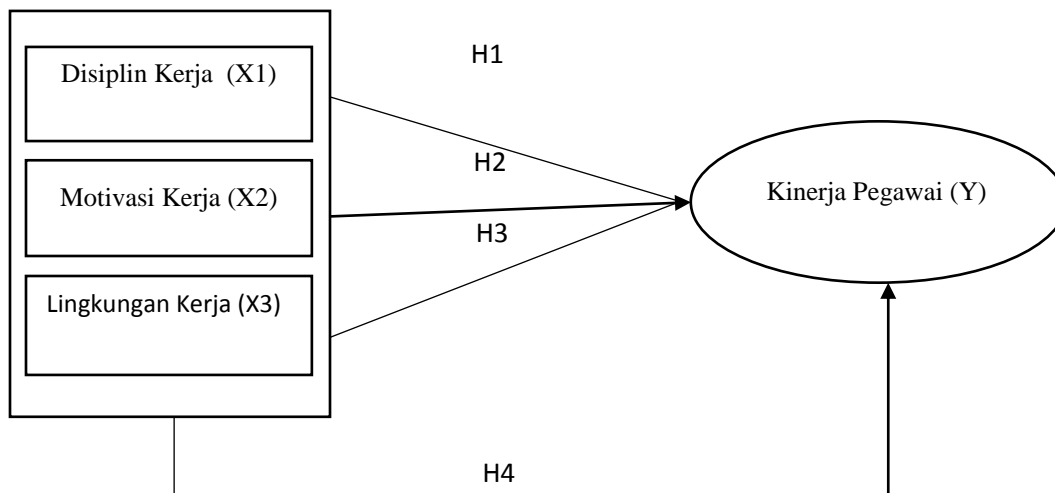
No	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, ESTA GROUP JAYA	1. Lingkungan Kerja(X1) 2. Kinerja Karyawan(Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Isnaina Diana Putri Abdullah (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama	1. Motivasi (X1) 2. Kinerja Karyawan (Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

		Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)			
3.	Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2022)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka	1. Komunikasi (X1) 2. Kinerja karyawan (Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan
4.	Nailul Muna, Sri Isnowati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT	1. Disiplin (X1) 2. Kinerja Karyawan (Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

		LKM Demak Sejahtera)			
--	--	-------------------------	--	--	--

F. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Yovie Ernanda, Wandy Halim Michael Rindy, Edisah Putra Naing Golan

(2024), Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi (2019), Resty Novitasari Lie Liana (2024), Isnaina Diana Putri Abdullah (2018), Eldricar J. Adokia, Imelda W.J.Ogi, Michael C.Raintung (2024), Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2022), Siti Addillah Nurhidayah, Dyah Putri Lestari, Gilang Kharisma Putra (2023), Nailul Muna, Sri Isnowati (2022)

G. Hipotesis Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono dalam (Sahir , 2022) menyatakan bahwa Hipotesis adalah dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Pengujian hipotesis sangat dibutuhkan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak kebenarannya. Pada penelitian ini terdapat dua hipotesis yang diajukan yaitu :

Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis *alternatif* dibuat untuk diterima kebenarannya sedangkan

Hipotesis nol untuk ditolak kebenarannya.

Maka hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta *empiris* yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H₃ : Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H₄ : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta