

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

**PROPOSAL SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Faisal U'Affa**

**NIM : 2021515098**

**Prodi : S1 Manajemen**

**UNIVERSITAS DHARMA AUB**

**SURAKARTA**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Faisal U Affa  
Nim : 2021515098  
Jurusan/Prodi : S1 Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Di Salpol PP Pedaringan Surakarta  
Nama Pembimbing : Drs. Heriyanta Budi Utama, MM

Surakarta,...Desember 2024

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
  
**Denny Mahendra, SE, MM**  
NIDN: 0606077904

Pembimbing  
  
**Drs. Heriyanta Budi Utama, MM**  
NIDN: 0609096001

## **JUDUL PROPOSAL**

Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

### **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*

*performace*” atau *”actuak performance*” yang berarti kerja atau kegiatan yang benar-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**

1. 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

## 2. 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. LANDASAN TEORI**

### 1. Kinerja Pegawai

a. 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 di tawarkan 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 jalannya 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 pada 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.

b. 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. Kelegaian dan Rasa

Kelegaian 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*

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

c. 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

## 2. Disiplin Kerja (X1)

### a. 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.

b. 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 indicator 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 pengenalan instansi.
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut pendapat (Magesfira, 2022) menyatakan bahwa indikator 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

c. 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 disilin 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*

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.

### 3. Motivasi Kerja

a. 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 (Ferdinatuis,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 (Yulianti, 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

### 4. Lingkungan Kerja

#### a. 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 beberaoa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut pendapat Sedamaryati 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 dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. 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.

c. 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	Variabel: 1.Lingkungan Kerja(X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

		<p>karyawan PT. Perintis Perkasa Medan ( <i>The Influnce of Work environment work motivation and work disclipine on employer performart PT. Perintis Perkasa Medan</i>)</p>	4.Kinerja Karyawan (Y)		
2.	<p>Resty Novitasari Lie Liana (2024)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Displin kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Delamibrands</p>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja (X1)</li> <li>2. Lingkungan Kerja(X2)</li> <li>3. Disiplin Kerja (X3)</li> <li>4. Kinerja Karyawan (Y)</li> </ol>	<p>- regresi linier berganda - uji t - uji F</p>	<p>Secara parsial kualitas pelayanan dan lokasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

		Kharisma Busana			
3.	Eldricar J. Adokia, Imelda W.J.Ogi,Michae I C.Raintung (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas penanaman Modal satu pintu provinsi Sulawesi utara	Variabel:  1. Disiplin Kerja (X1)  2. Lingkungan Kerja (X2)  3. Disiplin Kerja (X3)  4. Kinerja Karyawan (Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Siti Addillah Nurhidayah, Dyah Putri Lestari, Gilang Kharisma Putra (2023)	Pengaruh Motivasi, Disilin, 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 Kinerja Pegawai pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia	Variabel : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh 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:

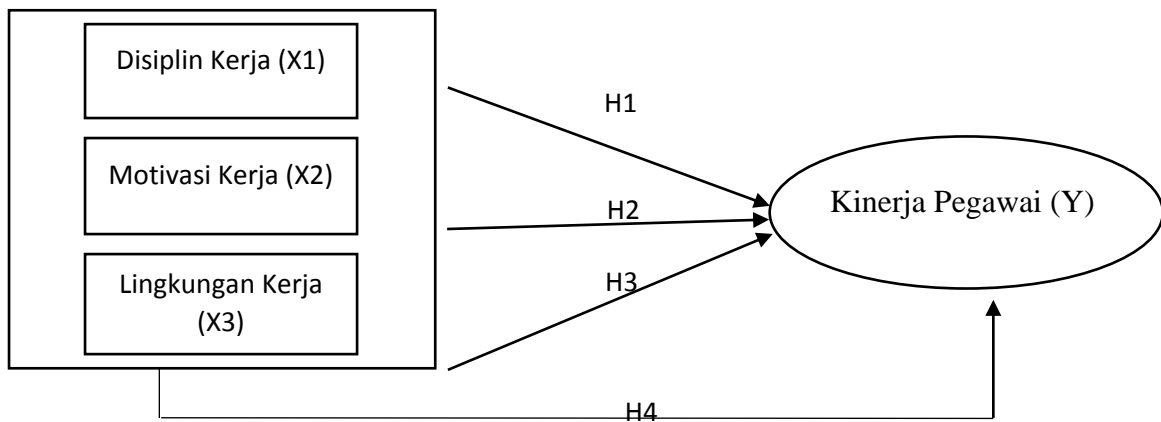
No	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	1. Lingkungan Kerja(X1) 2. Kinerja Karyawan(Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### F. KERANGKA PEMIKIRAN

		PT, ESTA GROUP JAYA			
2.	Isnaina Diana Putri Abdullah (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)	1. Motivasi (X1) 2. Kinerja Karyawan (Y)	- regresi linier berganda - uji t - uji F	Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
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	Pengaruh Disiplin Kerja,	1. Disiplin (X1)	- regresi linier berganda	Secara parsial Disiplin tidak berpengaruh secara

Isnowati (2022)	Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	2. Kinerja Karyawan (Y)	- uji t - uji F	signifikan terhadap Kinerja Karyawan
--------------------	--	----------------------------	--------------------	---

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 Sugiyono dalam Sahir (2022), 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:

H<sub>01</sub> : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H<sub>02</sub> : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H<sub>03</sub> : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H<sub>04</sub> : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

H<sub>4</sub> : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

## **H. METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi dan Objek Penelitian**

a. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah di Jl. Tentara Pelajar dan Jl. Pedaringan, Jebres, Surakarta City, Central Java 57126 – Kantor Satpol PP Pedaringan di Surakarta.

b. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah pegawai Kantor Satpol PP Pedaringan di Surakarta alamat Jl. Tentara Pelajar dan Jl. Pedaringan, Jebres, Surakarta City, Central Java 57126 – Kantor Satpol PP.

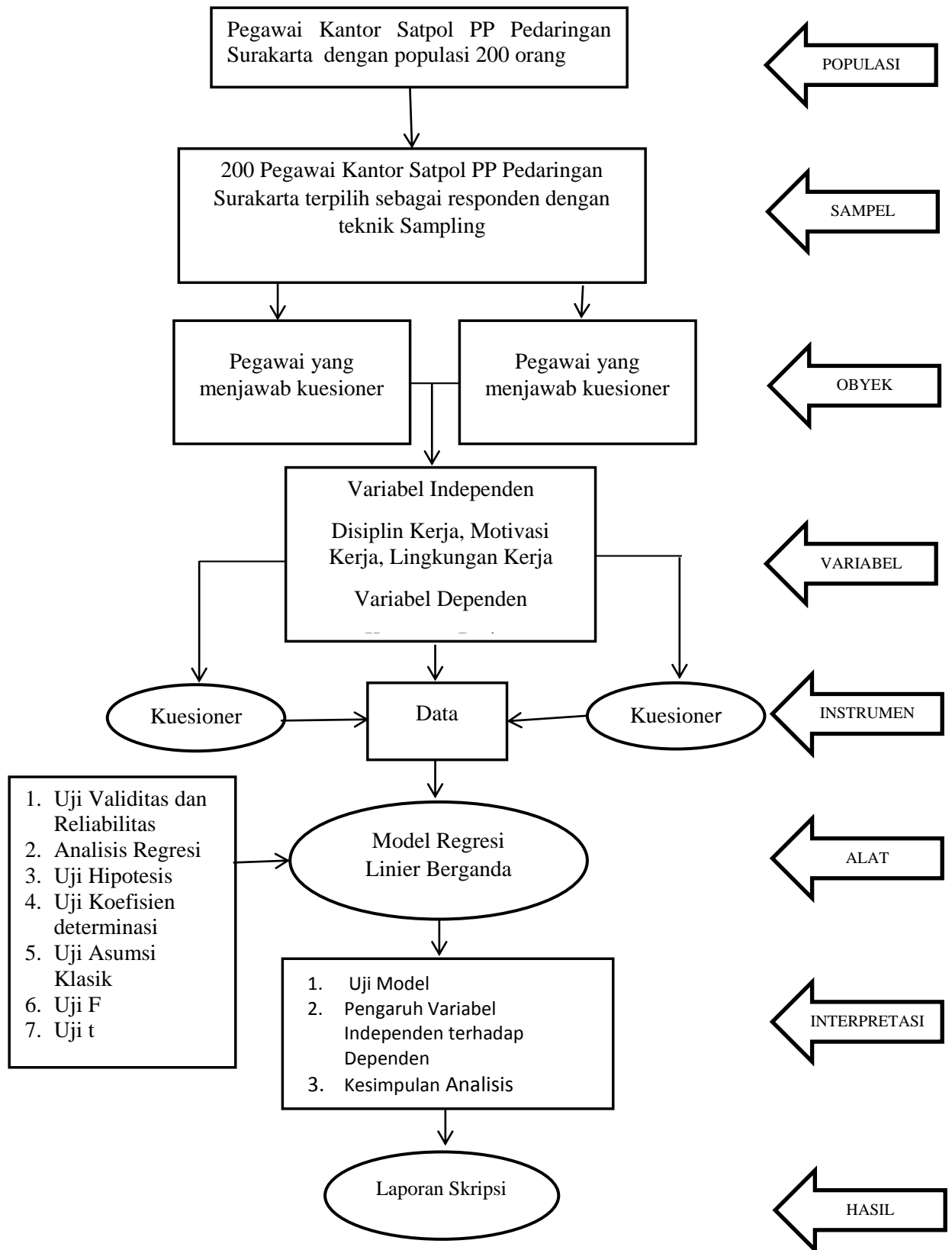
2. Desain penelitian

“Berdasarkan teori positivis, metode penelitian *kuantitatif* digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, teknik pengambilan sampel sering diterapkan secara acak, dan analisis data *kuantitatif* atau statistik dilakukan untuk mengevaluasi hipotesis yang terbentuk sebelumnya. (Sugiyono, 2022).

Menurut Sugiyono (2022), *prosedur* ilmiah yang disebut metode penelitian digunakan untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Istilah Metode penelitian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, mengacu pada upaya terorganisir untuk mengumpulkan, memproses, menganalisis, dan menyajikan data untuk memecahkan masalah atau menguji teori. Penulis dapat mengumpulkan data yang lebih valid dan sesuai dengan situasi lapangan dengan menggunakan metodologi penelitian. Teknik penelitian membentuk dasar untuk merumuskan prinsip-prinsip yang luas dan memberikan pendekatan metodis untuk memahami topik dan objek penelitian. Sementara itu, penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yang memiliki level 1 hingga 5,

sebagai alat pengukuran untuk mengukur persepsi peserta tentang fenomena sosial.

Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pada penelitian ini minimal terdapat beberapa variabel yang dihubungkan.



### c. *Definisi Operasional Variabel*

#### a. Variabel Penelitian

Menurut pendapat (Sugiyono, 2022:38) menyatakan bahwa Variabel penelitian didefinisikan sebagai segala sesuatu yang peneliti putuskan untuk periksa dalam rangka mengumpulkan data yang kemudian diperiksa untuk menarik kesimpulan. Dua Kategori yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

##### 1) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut pendapat (Sugiyono, 2022:39) menyatakan bahwa Variabel dependen yang juga dikenal sebagai *variable* terikat didefinisikan sebagai *variable* yang dipengaruhi atau timbul dari keberadaan *variable independen*. *Variabel Dependen* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

##### 2) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut pendapat (Sugiyono 2022:39) menyatakan bahwa *Variabel Independen* yang juga dikenal sebagai *variable* yang dipengaruhi atau timbul dari keberadaan *variable independen*. *Variabel Independen* dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

b. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1	Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas Kerja</li> <li>b. Kuantitas Kerja</li> <li>c. Pelaksanaan Tugas</li> <li>d. Tanggung jawab</li> <li>e. Pengetahuan</li> <li>f. Kreativitas</li> <li>g. Kerjasama</li> <li>h. Kemandirian</li> <li>i. Inisiatif</li> <li>j. Keandalan</li> </ul>	Likert	Angket
2	Disiplin Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kehadiran</li> <li>b. Tingkat kewaspadaan</li> <li>c. Ketaatan Peraturan</li> <li>d. Etika Bekerja</li> <li>e. Ketaatan Pada Standar Kerja</li> <li>f. Patuh terhadap Aturan-aturan perusahaan</li> <li>g. Waktu yang digunakan seefektif mungkin</li> </ul>	Likert	Angket

		<ul style="list-style-type: none"> <li>h. Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas</li> <li>i. Jumlah kehadiran pegawai</li> <li>j. Berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda pengenal instansi</li> </ul>		
3	Motivasi Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan fisik</li> <li>b. Kebutuhansosial</li> <li>c. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan</li> <li>d. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan</li> <li>e. Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>f. Gaji (<i>salary</i>)</li> <li>g. Supervisi</li> <li>h. Hubungan kerja</li> <li>i. Keberhasilan (<i>Achievement</i>)</li> <li>j. Tanggung jawab</li> </ul>	Likert	Angket
4	Lingkungan Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana Kerja</li> <li>b. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>c. Tersedianya fasilitas kerja</li> <li>d. Penerangan atau cahaya pada tempat</li> </ul>	Likert	Angket

		e. Suhu udara f. Getaran mekanisme pada tempat kerja g. Pewarnaan		
--	--	---	--	--

### 3. Populasi Dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang disebut sampel, dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampel tertentu.

#### a. Populasi

Menurut pendapat (2020 : 126) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut pendapat (Sugiyono, 2022:80) menyatakan bahwa Populasi sebagai sekelompok item atau orang dengan atribut dan sifat tertentu yang telah dipilih peneliti untuk diperiksa dan disusun. Tahap awal dalam menentukan sampel penelitian untuk peneliti ini adalah mengidentifikasi populasi. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai Pegawai, jadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Di

Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta, bulan Januari sampai dengan Desember 2024 yang berjumlah 200 pegawai pada tahun 2024.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Suatu peneliti terkadang memiliki jumlah populasi yang sangat banyak sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian secara menyeluruh.

1) Sampel

Suatu penelitian terkadang memiliki jumlah populasi yang sangat banyak sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian secara menyeluruh. Untuk itu diperlukan sebagian dari populasi tersebut yang dapat mewakili dari seluruh populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena penelitian memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka penelitian harus mengambil sampel yang benar-benar representative (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020:137) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai  $e=10\%$  adalah sebagai berikut.

Menurut pendapat (Sugiyono, 2022:81) menyatakan bahwa Ukuran dan Karakteristik Sampel adalah Komponen Populasi. Agar

hasil yang diambil dari sampel secara akurat mencerminkan populasi penuh, itu juga harus menjadi bagian yang *representative* dari populasi menurut pendapat (Paulinus, 2021). Sampel penelitian adalah sebagian dari seluruh populasi. Untuk memastikan bahwa kuesioner didistribusikan dengan cara yang jelas dan dapat dimengerti, sampel penelitian harus ditentukan. Pendekatan sampling diperlukan untuk melakukan sampel, dan non probability sampling dengan *purposive sampling* adalah metode yang digunakan. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan. Ukuran sampel dihitung oleh peneliti dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai alat ukur untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian.

Rumus *Slovin* Dimana :

n = Ukuran Sampel (Jumlah Sampel)

N = Jumlah Populasi

E = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir sampel alias tingkat signifikansi adalah 0,1 (10 %)

Populasi yang teridentifikasi pada penelitian ini adalah jumlah pegawai di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta yang melakukan menjawab pertanyaan kuesioner melalui kuesioner dengan jumlah 200 pegawai dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10 % (0,1) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90 %, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut:  
Contoh : Populasi responden adalah seluruh Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta berjumlah 200 pegawai, maka sampel yang kita

ambil sebagai penelitian jika menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kepercayaan 90 %, dan tingkat eror 10 % adalah :

N = Jumlah mahasiswa tahun 2024

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

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{3}$$

Jadi diketahui dari perhitungan untuk ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66,67 pegawai, dibulatkan menjadi 75 pegawai. Dalam perhitungan sampel tersebut, dengan tingkat kesalahan 10 %.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti,. Teknik pengumpulan data yang sudah ada didalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Data dalam penelitian diterapkan melalui penyebaran kuensioner.

Menurut pendapat (Sugiyono, 2020:296), menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalm penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksud untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Menurut pendapat (sugiyono 2020:203) menyatakan bahwa *observasi* yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Peneliti melakukan *observasi* langsung Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta

b. Wawancara (*interview*)

Menurut pendapat (sugiyono, 2020:195) menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan Tanya jawab Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.

c. Penyebaran angket (*Kuesioner*)

Menurut pendapat (sugiyono, 2020:199) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis atau digital dengan menyebarkan angket secara langsung kepada

responden atau melalui *Google Form* yang disertai dengan *alternative* jawaban yang telah disediakan.

## 2). Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan. Antara lain data presensi pegawai dan data Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta yang berkaitan dengan objek penelitian.

Menurut Pendapat Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa kuensioner ialah teknik untuk mengumpulkan data yang diterapkan dengan menjawab serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis. Kuensioner bisa berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan terbuka dan tertutup. Peneliti menerapkan kuesioner pertanyaan terbuka yang diberikan untuk Pegawai Kantor Satpol PP Pedaringan Di Surakarta . Teknik yang digunakan oleh peneliti yakni melalui penyebaran kuesioner secara terbuka.

Menurut pendapat Sugiyono (2022:142) menyatakan bahwa Kuesioner adalah Teknik Pengumpulan Data dimana

respon diberikan pernyataan atau pertanyaan untuk ditanggapi. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah pengolahan data. Pernyataan dalam kuesioner penelitian ini divalidasi dan disetujui oleh Pimpinan dan Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner berisi pernyataan mengenai Kinerja pegawai, antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja.

Menurut pendapat (Sugiyono,2022:92) menyatakan bahwa Instrumen penelitian adalah untuk mengevaluasi variable-variabel yang diselidiki. Kuantitas variable menentukan berapa banyak instrument adalah perangkat yang digunakan untuk mengukur peristiwa social atau lingkungan yang dapat diamati. Setiap instrument perlu memiliki skala karena tujuannya adalah untuk mengumpulkan data kuantitatif yang tepat. Skala likert adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Pendapat (Sugiyono,2022:93) menyataka bahwa skala likert digunakan untuk mengukur pandangan, sikap, dan persepsi masyarakat terhadap fenomena social. Pengukuran terhadap variabel dengan menggunakan skala likert untuk keperluan analisis. Skala ini digunakan untuk mengukur respons subyek ke

dalam 5 (lima) poin skala dengan interval yang sama, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel III.1 Skala Pengukuran Instrumen Angket menurut pendapat (Sugiyono,2022)

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

## 5. Metode Analisis Data

Menurut pendapat (Sugiyono, 2022:147) menyatakan bahwa analisis data selesai setelah semua informasi dari respond an sumber lain telah dikumpulkan dengan cermat. Prosedur analisis ini mencakup langkah-langkah seperti pengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, tabulasi data berdasarakan variable semua responden, menyajikan data untuk setiap *variable* yang dianalisi, menggunakan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan menguji hipotesis. Tahap pengujian hipotesis ini tidak diperlukan dalam penelitian yang tidak menggunakan hipotesis. SPSS Version 26 adalah perangkat lunak pengolahan data yang digunakan dalam prosedur analisis data penelitian ini.

### a. Uji Instrumen

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Menurut pendapat (Sugiyono,2020:156) menyatakan bahwa instrument

penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrument penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

#### 1) Uji Validitas

Menurut pendapat Sugiyono (2022:267), menyatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data *valid* adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected item – Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Jika memiliki korelasi lebih besar  $> 0.5$  maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah  $< 0,5$  maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari korelasi

penulis menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut ;

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	= Koefisien korelasi
$x$	= Skor yang diperoleh tiap item
$y$	= Skor total instrument
$n$	= Jumlah responden dalam uji instrument
$\sum x$	= Jumlah hasil pengamatan variabel X
$\sum y$	= Jumlah hasil pengamatan variabel Y
$\sum xy$	= Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variable Y
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y dasar mengambil keputusan

Dasar mengambil keputusan :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 3.6  
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item	Tidak Valid	Valid
1	Kinerja Pegawai (Y)	7	0	21,97
2	Displin Kerja (X1)	6	0	19,17
3	Motivasi Kerja (X2)	6	0	19,11
4	Lingkungan Kerja(X3)	6	0	18,89
5	Total	25	0	79,14

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas

kuisisioner disiplin kerja, motivasi kerja, dan dilingkungan kerja sebanyak 25 butir pernyataan kuisisioner dengan rincian, dinyatakan 0 butir valid dan 21,97 butir pernyataan dinyatakan tidak valid variabel Y (Kinerja Pegawai), sebanyak 19,17 butir pernyataan valid dan 0 butir pernyataan tidak valid variabel X1 (Disiplin Kerja), sebanyak 0 butir pernyataan valid dan 19,11 butir pernyataan tidak valid variabel X2 (Motivasi Kerja), sebanyak 0 butir pernyataan valid dan 18,89 butir pernyataan tidak valid variabel X3 (Lingkungan Kerja) .

## 2) Uji *Reliabilitas*

Menurut Sugiyono (2022:368) *reliabilitas* berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Maka apabila dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji *reliabilitas* digunakan metode alpha, menggunakan dengan perangkat lunak statistic SPSS 25.0, hasilnya dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel ialah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah alpha, dimana instrument sebagai berikut :

Keterangan :

$r$  = *Reliabilitas instrument*

$k$  = Jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2$  = Varian total

Dalam menguji *reliabilitas*, terdapat kriteria pengujian

sebagai berikut :

- 1) Bila nilai koefisiensi reliabilitas yaitu *Cronbach's Alpha* > 0,60, artinya strumen tersebut dikatakan *reliabel*
- 2) Bila nilai koefisiensi reliabilitas yaitu *Cronbach's Alpha* < 0,60, artinya instrumen tersebut dikatakan tidak *reliabel*

### 3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur apakah terdapat penyimpangan data atau tidak dalam indikator- indikator variabel. Dalam uji asumsi klasik yang diterapkan ada empat yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas.

#### a) Uji normalitas

Menurut Sugiyono (2022:172) uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti

terdistribusi secara normal atau tidak. Metode yang dipakai untuk uji normalitas pada riset ini adalah analisis statistik dengan memakai Kolmogorov- Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dasar penilaian uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Rumus untuk menguji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$KD$  = Jumlah *Kolmogorov Smirnov*

yang dicari

$n1$  = Jumlah sampel yang diperoleh

$n1$  = Jumlah sampel yang diharap

#### b) Uji *Multikolinieritas*

Menurut Ghazali (2021:157) uji *multikolinieritas* digunakan untuk menguji adanya hubungan yang tinggi antara variabel bebas dalam sebuah analisis. Untuk mendeteksi *multikolinieritas*, dapat digunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengetahui sejauh mana

variabel dependen saling berkorelasi dalam model regresi. Menurut Sugiyono (2022:183) rumus koefisien korelasi pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum(x^2))} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum(Y^2))}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Variabel independent
- Y = Variabel dependen

Suatu model regresi dikatakan bebas *multikolinearitas* jika memiliki nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0,10.

Perhitungan VIF dapat dilakukan oleh *software* SPSS, juga secara manual dengan menggunakan rumus berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

Keterangan :

- VIF = *Variance Inflation Factor*
- $R_j^2$  = Koefisien determinasi variabel bebas ke- j dengan variabel lain.
- J = Jumlah sampel

c) Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut Ghozali (2022:178) digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan antara variance dari residual pada model. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) . Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas, dapat dilihat melalui grafik scatterplot pada SPSS 25. Model yang bebas dari heteroskedastisitas akan memiliki pola titik-titik yang tersebar merata di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak ada pola tertentu pada grafik scatterplot.

Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Terdapat *heteroskedastisitas*.

H<sub>a</sub> : Tidak terdapat *heteroskedastisitas*.

Kriteria pengambilan keputusan:

1) Jika  $C_2 \text{ hitung} < C_2 \text{ tabel}$  maka tidak terdapat *heteroskedastisitas*,

artinya tolak H<sub>0</sub>.

2) Jika  $C_2 \text{ hitung} > C_2 \text{ tabel}$  maka terdapat *heteroskedastisitas*,

artinya tidak tolak H<sub>0</sub>.

d). Uji *Linieritas*

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa uji *linieritas* adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan

linier. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini dipakai sebagai persyaratan statistik *parametrik* khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linier yang terdapat maksud dalam hipotesis *asosiatif*. Bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul “korelasi antara”, “hubungan antara”, atau “pengaruh antara”, uji linieritas ini harusnya dilalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Uji *Linearity's* dipakai untuk melihat apakah spesifikasi model yang dipakai sudah benar atau tidak. Pengujian ini dilakukan pada program SPSS dengan memakai *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation From Linearity*) Lebih dari 0,05. Rumusan Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Model regresi berbentuk linear

H<sub>a</sub> : Model regresi tidak berbentuk linear

Adapun kriteria pengambilan keputusan yakni :

- 1). Jika *probabilitas* (sig) > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima.
- 2). Jika *probabilitas* (sig) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak.

## **b. Pengujian Hipotesis**

### 1) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>),

Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Rumus yang dikemukakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

A = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Disiplin Kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi Motivasi Kerja

$\beta_3$  = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = *Error term*

## 2) Uji t

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variable dependen. Untuk membuktikannya, nilai uji t, tingkat signifikansi sebesar ( $\alpha$ ) 5%. Dalam hal ini, derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus  $df = (n-k-1)$ , kemudian nilai t table dibandingkan dengan nilai thitung yang dihitung, dengan kedua t tersebut nantinya dapat ditemukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Membuat formulasi uji hipotesis.

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

:  $\beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

:  $\beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

:  $\beta_3 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

$H_3 : \beta_3 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5%. Menghitung Uji T-test Pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas menurut Sugiyono

(2022:1870) dalam pengujian ini, alat untuk menghitung suatu konsentrasi yang diambil dengan rumus yang digunakan adalah Dimana :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Statistik Uji Korelasi

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Korelasi Parsial

3). Kemudian hasil hipotesis *thitung* dibandingkan dengan *ttabel*, dengan ketentuan yang akan peneliti tampilkan yaitu sebagai berikut:

a. Jika (nilai sig.) < 0,05 atau *thitung* > *ttabel*, maka *Ho* ditolak dan *H1, H2, H3* diterima.

b. Jika (nilai sig.) > 0,05 atau *thitung* < *ttabel*, maka *Ho* diterima dan *H1, H2, H3* ditolak

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi yang dalam hal ini adalah korelasi disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan perhitungan statistik.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peranan variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji dengan uji-t satu, taraf kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5 %.Menurut Sugiyono (2022:184) berikut ini

merupakan rumus untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

t = Nilai koefisien dengan derajat bebas (dk) = n-k-1

n = Jumlah sampel

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan dk = n-2.

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Ho ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

b. Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Apabila Ho diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan, sedangkan apabila Ho ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah signifikan. Rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho1 ( $\beta_1 = 0$ ): Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Ha1 ( $\beta_1 \neq 0$ ): Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Ho2 ( $\beta_2 = 0$ ): Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
4. Ha2 ( $\beta_2 \neq 0$ ): Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Terhadap Kinerja Pegawai.

5.  $H_03 (\beta_3 = 0)$ : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
6.  $H_a3 (\beta_3 \neq 0)$ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

### 3) Uji F

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang bersama-sama (simultan) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk membuktikannya, digunakan metode perbandingan nilai F hitung dengan F tabell pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%. Dalam hal ini, derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , di mana n adalah Jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Dalam pengujian ini, rumus hipotesis yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan ;

F = Nilai uji F

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda dikuadratkan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F hasil perhitungan ini dibandingkan *F<sub>tabel</sub>* dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika (nilai sig.) < 0,05 atau *F<sub>hitung</sub>* > *F<sub>tabel</sub>*, maka *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>1</sub>* diterima.
- 2) Jika (nilai sig.) > 0,05 atau *F<sub>hitung</sub>* < *F<sub>tabel</sub>*, maka *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>1</sub>* diterima.

Untuk merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

- 1) *H<sub>1</sub>*:  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) *H<sub>1</sub>*:  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 7. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$  digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui derajat variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil atau mendekati nol, itu berarti pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Sebaliknya, jika nilai mendekati 100%, itu berarti pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Dengan demikian, koefisien determinasi memberikan gambaran tentang seberapa baik variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel independen.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan

$Kd$  = Nilai koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

### c. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satpol PP Pedaringan Di Surakarta karena peneliti melaksanakan On the Job Training (OJT) di Kantor tersebut.

#### 2) Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2024 hingga  
Januari 2024

Tabel III.2 Waktu Penelitian (Peneliti, 2024)

<b>Uraian</b>	<b>Nov 2024</b>	<b>Des 2024</b>	<b>Jan 2024</b>
Observasi Lapangan			
Pengumpulan Data			
Proses Data			
Penelitian			
Proposal Tugas akhir			
Bimbingan Tugas Akhir			
Sidang Tugas Akhir			

## DAFTAR PUSTAKA

- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(1), 59-70.
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022, November). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sakura java indonesia. In *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik* (Vol. 4, pp. 147-157).

Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8-15.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.

Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47-67.

Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7163-7173.

Novitasari, R., & Liana, L. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1748-1757.

Adokia, E. J., Ogi, I. W., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 1139-1148.

Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).

Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412-12427.

Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemic Covid-19. *EKOBISMAN: JURNAL EKONOMI BISNIS MANAJEMEN*, 6(2), 104-116.

Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.

Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.

Putri, D. R., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.

Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94.

Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.

Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

## KATA PENGANTAR

Kepada Yth.

**Bp/Ibu/Sdr/i. Pegawai (Responden)**

**Kantor Satpol PP Pedaringan di Surakarta**

Dengan hormat,

Saya mengharapkan kesediaan Bp/Ibu/Sdr/I untuk dapat memberikan jawaban yang benar sesuai dengan hati nurani, atas daftar pernyataan yang saya ajukan di bawah ini. Adapun daftar pernyataan yang saya ajukan untuk membantu penyusunan skripsi yang berjudul :

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

Jawaban yang Bp/Ibu/Sdr/I berikan akan sangat bermanfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan. Data yang kami peroleh bersifat terbatas dan tidak dipublikasikan. Atas kerjasama yang Bp/Ibu/Sdr/I berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

**Faisal U'Affa**

## ANGKET PENELITIAN

Identitas Responden

1. Nama Responden : .....
2. Umur/Usia : .....tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan

Berilah Tanda cross (X) pada pilihan dibawah ini sesuai kondisi

Keterangan jawaban

**SS = Sangat Setuju**

**S = Setuju**

**N = Netral**

**TS = Tidak Setuju**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

### DISIPLIN KERJA (X1)

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	.Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan					
2.	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP / Prosedur operasi standr yang telah ditetapkan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
4.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab					
5.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas					
6.	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan					

### MOTIVASI KERJA (X2)

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan bekerja dengan baik					
2.	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan-rekan saya lakukan					
3.	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP					
4.	Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan					
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					

6.	Saya puas dengan gaji yang diterima sehingga terdorong dalam melakukan pekerjaan					
----	--	--	--	--	--	--

### LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Lingkungan kerja menciptakn suasana kerja yang menyenangkan bagi para pegawai					
2.	Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Ruang tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus					
4.	Hubungan yang baik Antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja dan membuat pegawai					
5.	Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan baik antar pegawai					
6.	Kondisi lingkungan kerja kantor memiliki keamanan dalam penjagaan					

### KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan SOP					
2	Saya selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang tepat waktu dengan mesin absensi					
3	Saya selalu bekerjasama dengan rekan/tim saya saat menyelesaikan pekerjaan					

4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
5.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditetapkan sesuai SOP ketentuan perusahaan					
6.	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
7	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri					

**TERIMA KASIH**