

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA 1
TEBING TINGGI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus pada Pegawai Non ASN di Dinas Perumahan, Kawasan
Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi)**

SKRIPSI

OLEH :

FEBRI AYU SYAFITRI BR PURBA (20110104)

ANNISA DAMANIK (20110166)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Koata Tebing Tinggi)

Febri Ayu Syafitri Br. Purba

Annisa Damanik

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Febriayusyafitry216@gmail.com Annisadamanik02@gmail.com

Dosen Pembimbing I :

Dr. Aisyah Siregar, S.E. M.M.

Dosen Pembimbing II :

Dr. Drs. Lukieto Cahyadi, M.M., CMA., CERA., CIBA., CBV.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Jenis Penelitian ini adalah Kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS 25.00, menggunakan metode sensus total sebanyak 64 responden yang merupakan pegawai non ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menghasilkan kesimpulan yaitu : lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pegawai non asn dinas perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan kota tebing tinggi.

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

ABSTRACT

***The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable
(Case Study on Non-ASN Employees at the Department of Housing, Residential Areas and Land of Tebing Tinggi City)***

Febri Ayu Syafitri Br. Purba

Annisa Damanik

S1 Management Study Program STIE Bina Karya Tebing Tinggi
Febriayusyafitry216@gmail.com Annisadamanik02@gmail.com

Supervisor I:

Dr. Aisyah Siregar, S.E. M.M.

Supervisor II:

Dr. Drs. Lukieto Cahyadi, M.M., CMA., CERA., CIBA., CBV.

This study aims to determine the influence of work environment and work discipline on employee performance with motivation as an intervening variable. This type of research is quantitative with the help of SPSS 25.00 application, using a total census method of 64 respondents who are non-ASN employees of the Housing, Residential Areas and Land Office of Tebing Tinggi City. This study uses multiple linear regression analysis to produce the following conclusions: the work environment has a direct effect on work motivation, work discipline does not have a direct effect on work motivation, the work environment does not have a direct effect on employee performance, work discipline does not have a direct effect on employee performance, the work environment has an indirect effect on employee performance with work motivation as an intervening variable, and work discipline has an indirect effect on employee performance with work motivation as an intervening variable for non-ASN employees of the Housing, Residential Areas and Land Office of Tebing Tinggi City.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation, Office of the Housing.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern seperti sekarang ini, pertumbuhan teknologi dan informasi terjadi sangat pesat sehingga menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya baik itu perusahaan swasta maupun publik. Agar perusahaan mampu mengikuti perkembangan dan bertahan di tengah persaingan ini, maka perusahaan diharuskan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang sangat tinggi serta memiliki kualitas yang baik.

Di setiap perusahaan mana pun pasti membutuhkan sumber daya manusia, sumber daya manusia adalah sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal dan proses intelektual serta kognitif yang tidak dapat ditiru begitu saja oleh perusahaan lain. Persaingan dunia bisnis semakin ketat sehingga sumber daya manusia sebagai sumber penting yang dimiliki perusahaan perlu dimanfaatkan dan dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan dari suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk motivasi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintahan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Semua itu dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan instansi pemerintahan tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya.

Menurut (Irham Fahmi, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2018), Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi merupakan salah satu Instansi yang ada dalam pemerintahan Kota Tebing Tinggi, sedangkan fungsinya adalah memberikan pelayanan Untuk

melaksanakan tugas yang ada. Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi diperlukan suatu panduan yang mampu menunjukkan arah kegiatan prioritas dan kebijakan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ada. Pada dinas ini terdapat 4 sub bagian kerja, yaitu sub bagian umum dan kepegawaian yang bertugas membantu sekretaris dalam mengelola administrasi umum dan kepegawaian dinas, sub bagian keuangan bertugas membantu sekretaris melaksanakan penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan dinas, sub bagian perumahan bertugas membantu kepala dinas melaksanakan pengelolaan sarana dan pra sarana perumahan dan permukiman, sub bagian kawasan permukiman bertugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan pembangunan perumahan dan permukiman.

Sementara itu, pegawai non-ASN adalah pegawai yang bekerja di lembaga pemerintahan atau instansi pemerintah, mereka biasanya bekerja dengan kontrak atau perjanjian kerja tertentu dan tidak memiliki status kepegawaian tetap seperti ASN. Kedudukan dan peran pegawai non-ASN berbeda-beda tergantung pada lembaga atau instansi tempat mereka bekerja. Selain membantu pekerjaan pegawai ASN, ada beberapa tugas lain yang dilakukan pegawai non-ASN pada dinas ini yaitu mengelola dokumen, surat-menyurat, membuat laporan administrasi, mengumpulkan dan memperbarui data perumahan dan pertanahan serta memberikan informasi bantuan kepada masyarakat terkait perumahan dan pertanahan.

Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kategori kinerja pegawai non-ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar nilai yang digunakan dalam menilai Kinerja Pegawai non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi

No	Nilai (%)	Keterangan
1	91 - 100	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	0 - 50	Buruk

Sumber : Disperkimtan Kota Tebing Tinggi (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 tentang standar nilai kinerja pegawai non-ASN dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 50 berada di kategori yang buruk, sedangkan nilai 91 s/d 100 berada di kategori sangat baik.

Penilaian kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi sejauh mana seseorang telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, sejalan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini melibatkan pengukuran kinerja individu berdasarkan pada hasil kerja mereka, kompetensi, perilaku, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Penilaian kinerja sering dilakukan secara berkala, biasanya setahun sekali, dan dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, pengembangan karir, promosi, atau pengambilan keputusan terkait dengan penggajian. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai non-ASN melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan instansi pemerintahan. Berikut ini

adalah laporan hasil penilaian kinerja pegawai non-ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi :

Tabel 1.2
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai non-ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi pada bulan Desember 2023 - April 2024

No	Perilaku Kerja	Bobot (%)	Nilai Kerja					Skor (%)				
			Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Kedisiplinan	10	75	73	77	73	70	7,5	7,3	7,7	7,3	7
2	Tanggung Jawab	10	70	70	72	70	74	7	7	7,2	7	7,4
3	Kerjasama	10	75	77	75	77	71	7,5	7,7	7,5	7,7	7,1
4	Kepemimpinan	10	80	82	85	82	78	8	8,2	8,5	8,2	7,8
Hasil Kerja												
1	Kualitas Kerja	20	75	73	77	73	70	16	14,6	15,4	14,6	14
2	Ketepatan Waktu	20	70	70	72	70	68	14	14	14,4	14	13,6
3	Keterampilan Kerja	20	75	70	73	70	73	15	14	14,6	14	14,6
Jumlah		100						75	73	75	73	71
Keterangan								C	C	C	C	C

Sumber : Disperkimtan Kota Tebing Tinggi (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai non-ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi pada bulan desember 2023 sampai april 2024 berada dikategori C (cukup) dengan jumlah skor rata-rata perbulannya paling tinggi di angka 75%. Berdasarkan tabel 1.1 pada halaman sebelumnya, tentunya hal ini

jauh dari harapan instansi yang menginginkan pegawai non-ASN memiliki kinerja sangat baik. Selain itu berdasarkan observasi peneliti terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai non-ASN misalnya dalam hal mematuhi peraturan jam kerja, keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi, pulang sebelum jam kerja selesai. Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, masih banyak pegawai non-ASN yang kurang bisa memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga, tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu, masih adanya pegawai non-ASN yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja disinilah dituntut agar pemimpin bisa mengelola para pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif demi terwujudnya tujuan organisasi yang diinginkan dan terciptanya aparatur pemerintah yang baik.

Untuk mengetahui gambaran awal tentang kinerja pegawai non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi maka peneliti mencoba melakukan wawancara. Dari hasil wawancara yang kami lakukan dengan Ibu Lamria Sitorus SH. selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian, beliau menyatakan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu hanya sebesar 36 % dari waktu yang semestinya dan rata rata pegawai non-ASN kurang memiliki kerjasama dikarenakan dengan kesibukan masing – masing sehingga kinerjanya masih dinyatakan kurang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Lingkungan Kerja. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian (Sudarmanto,et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni 2020).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat pegawai memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga pegawai memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) jika pegawai merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui gambaran awal tentang lingkungan kerja kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi maka peneliti mencoba melakukan tahap pra survei dengan menyebarkan kuesioner awal terhadap 30 orang pegawai non-ASN yang bekerja dalam lingkup kantor Dinas Perkintan kota Tebing Tinggi yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey mengenai Lingkungan Kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan,serta memiliki fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan	11 36%	19 63%
2	Pegawai membangun hubungan kerja sama yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja	13 43%	17 56%

Sumber: *Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai non-ASN masih kurang baik, hal tersebut terbukti dari kedua pernyataan diatas dimana pegawai non-ASN cenderung menjawab tidak setuju. Dapat dijelaskan bahwa masih banyak pegawai non-ASN yang merasa tempat kerjanya belum sesuai kebutuhan. Selain itu hubungan antara pegawai non-ASN kurang harmonis disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik dikarenakan kesibukan masing-masing dan mementingkan diri sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai non-ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi merasa bahwa lingkungan

kerja yang mereka miliki belum cukup baik, seperti ruang kerja yang sempit dan tidak ada sekat batasan antara ruang kerja atasan dengan pegawai non-ASN yang mengakibatkan kebisingan ditempat kerja, sehingga pegawai tidak berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, adanya fasilitas yang kurang memadai seperti ketiadaan atau kurangnya alat kerja yang di perlukan seperti komputer, printer dan alat-alat khusus lainnya, minimnya ruang penyimpanan untuk dokumen atau peralatan kerja sehingga menyebabkan kekacauan dan sulitnya menemukan dokumen atau barang yang diperlukan. Hal ini yang membuat pemimpin diminta untuk tetap terus memonitor dan melakukan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa kebutuhan dan harapan pegawai terpenuhi dengan baik dalam lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan.

Selain dari faktor lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini didukung dalam penelitian (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni 2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya pada peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi kerja. Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka organisasi sangat membutuhkan pegawai non-ASN yang mampu berkomitmen menjalankan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara & Anwar 2020) disiplin kerja merupakan faktor terpenting agar kinerja pegawai dalam menjalankan organisasi dapat berjalan dengan baik. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan Malayu, 2019). Kedisiplinan akan membuat lingkungan kerja menjadi sehat dan seimbang karena setiap pegawai berperan dalam menjalankan fungsinya sebagai bagian dalam pelaksanaan tanggung jawab berdasarkan aturan yang berlaku di perusahaan itu. Pegawai yang disiplin akan melakukan pekerjaan secara efektif dan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Dari hasil observasi peneliti tentang kedisiplinan yang terjadi pada dinas ini selain pegawai datang terlambat ke kantor setiap harinya adalah masih adanya pegawai yang tidak mengisi daftar hadir atau absen dengan benar sehingga data kehadiran tidak akurat, pegawai sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik, masih banyak pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk hal-hal pribadi, seperti bermain *game*, *browsing* media sosial, atau melakukan kegiatan di luar pekerjaan tanpa izin. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan yang terjadi pada pegawai non-ASN di dinas ini.

Dibawah ini tabel data absensi pegawai non-ASN yang diperoleh dari Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi sebagai berikut :

Tabel 1.4
Daftar Absensi Pegawai non-ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi Periode Desember 2023 – April 2024

Bulan	Absen Tanpa Keterangan	%	Terlambat Datang Ke Kantor	%
Desember	5	0,24%	10	0,16%
Januari	3	0,14%	15	0,24%
Februari	3	0,14%	8	0,13%
Maret	6	0,28%	12	0,19%
April	4	0,19%	17	0,27%
Jumlah	21	100%	62	100%

Sumber : Disperkimtan Kota Tebing Tinggi (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, terlihat bahwa masih banyak pegawai non-ASN yang absen tanpa keterangan yang jelas dan terlambat datang kekantor, mengindikasikan adanya ketidakdisiplinan pegawai non-ASN. Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai non-ASN.

Untuk mengetahui gambaran awal tentang kedisiplinan kinerja pegawai non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi maka peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Lamria Sitorus SH. Selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian, dari hasil wawancara beliau dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja pegawai non-ASN masih dikatakan

kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai non-ASN yang datang terlambat ke kantor, pulang kerja cepat, istirahat pada saat jam kerja, dan di samping itu adanya pegawai non-ASN sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa pegawai non-ASN yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya, selain itu adanya pegawai yang tidak mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh dinas, seperti tidak mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur), tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan, tidak mengajukan laporan bulanan atau harian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, dan masih terlihat pegawai yang sering tidak hadir dan terlambat dalam rapat atau pertemuan penting tanpa pemberitahuan sebelumnya. Sehingga dapat diartikan tingkat disiplin kerja pegawai non-ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi masih kurang baik dan penerapan dari peraturan pemerintah tentang penerapan disiplin kerja pegawai khususnya Pegawai Non-ASN yang masih kurang optimal.

Selain disiplin kerja, motivasi pegawai tidak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan, Menurut Melayu P. Hasibuan dalam (Vahera & Onsardi 2021) menyatakan motivasi adalah pemberi gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi pada umumnya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, (Sudarmanto et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dengan pegawai termotivasi yang tinggi maka pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan dalam penelitian (Nurmalawati et al., 2023) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai dalam organisasi. Artinya, pegawai yang semakin termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerja dalam organisasi tersebut akan terus meningkat. Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu, maka peneliti meletakkan variabel motivasi sebagai variabel intervening, dan berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan pegawai.

Dari hasil observasi peneliti mengenai motivasi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi terlihat bahwa pemimpin sering memberikan peringatan dan teguran ketika pegawai non-ASN terlambat atau kinerjanya tidak memenuhi standar, peringatan ini berupa surat peringatan atau teguran secara lisan dalam rapat dan bahkan terjadinya pemotongan gaji pegawai jika mereka terlambat hadir setiap harinya. Selain itu masalah tersebut juga disebabkan oleh perbedaan status dan tugas kerja antara pegawai ASN dan non-ASN, hal ini tentu bisa memengaruhi motivasi kerja para pegawai non-ASN. Kesenjangan dalam hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai atau kurangnya semangat kerja, sehingga hal inilah

yang bisa mengakibatkan penurunan hasil kerja menjadi lebih rendah dari yang semestinya.

Untuk mengetahui gambaran awal tentang motivasi kerja kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi maka peneliti mencoba melakukan tahap pra survei dengan menyebarkan kuesioner awal terhadap 30 orang pegawai non-ASN yang bekerja dalam lingkup kantor Dinas Perkimtan kota Tebing Tinggi yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey mengenai motivasi Kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pegawai non-ASN merasa dihargai dan diakui oleh atasan dan rekan kerja atas kontribusi yang diberikan kepada tim dan perusahaan	13 43%	17 56%
2	Pegawai non-ASN merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan dari perusahaan	10 33%	20 66%

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.5 diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi masih rendah, hal tersebut terbukti dari kedua pernyataan diatas dimana pegawai non-ASN cenderung menjawab tidak setuju. Dapat dijelaskan bahwa masih banyak pegawai non-ASN yang merasa bahwa pimpinan jarang memberikan motivasi dan mengapresiasi pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai non-ASN merasa pekerjaan mereka akan lebih baik jika mereka termotivasi atau mendapat apresiasi dari

pimpinan. Selain itu pegawai non-ASN merasa bahwa jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk membuat pegawai merasa tenang. Hal ini karena pegawai non-ASN merasa bahwa jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai atau tidak mencakup semua kebutuhan kesehatan pegawai dan keluarganya. Sehingga pegawai merasa bahwa biaya tambahan yang harus mereka keluarkan masih cukup besar meskipun ada jaminan kesehatan dari perusahaan. Hal ini tentu dapat menurunkan motivasi pegawai, karena pegawai merasa kurang dihargai dan kurang diperhatikan oleh perusahaan. Rasa ketidakamanan dan ketidakpuasan ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi pegawai non-ASN dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas yang menunjukkan perbedaan dalam hasil penelitian, maka menjadi sangat penting dan perlu untuk melakukan penelitian, dalam hal ini bagaimana meningkatkan kinerja seorang pegawai Non-ASN melalui lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja menggunakan motivasi sebagai variabel *intervening*. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pegawai Non-ASN Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Perumahan dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing tinggi?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan pertanahan Kota Tebing Tinggi?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non- ASN di

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan pertanahan Kota Tebing Tinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Perumahan dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing tinggi.
5. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
6. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada

pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan pertanahan Kota Tebing Tinggi.

7. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan pertanahan Kota Tebing Tinggi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk Menambah khasanah keilmuan dan pengetahuan penulis dalam hal pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non-ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan pertanahan Kota Tebing Tinggi .

2. Bagi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi instansi pemerintah, dalam hal ini Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan pengetahuan penulis dalam pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel

intervening pada pegawai non- ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan pertanahan Kota Tebing Tinggi dimasa yang akan datang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel	Hasil Penelitian
1	(Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) Sumber: Jurnal Bina Bangsa Ekonomika	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang	Alat Analisis ini menggunakan model analisis jalur (<i>path analysis</i>) karena di antara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Hasil Penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1. Variabel lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Variabel disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji t 3. Variabel motivasi kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, melalui variabel motivasi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pembuktian nilai fhitung sebesar 15.925 dan ftabel sebesar 3,20 menunjukkan bahwa nilai fhitung >

			f tabel (15.925 >3,20) dapat di simpulkan H0 ditolak dan Ha diterima.
2	(Tessa Permata Komena, 2022) Sumber: Repository Universitas Tridinanti	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Variabel yang diteliti Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Disiplin Kerja (Z)	Alat Analisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM). Hasil Penelitian Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, tetapi tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin.
3	(Sudarmanto et al., 2022) Sumber : Jurnal Kinerja	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Variabel yang diteliti Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z)	Alat Analisis menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Hasil Penelitian Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.
4	(Mauwene et al., 2024) Sumber: Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ppnpn (Honorer) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (Febis) Universitas Pattimura Ambon Variabel yang diteliti Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Motivasi Kerja (X2)	Alat Analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.0 Hasil Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPNPN FEBIS UNPATTI. Namun hasil temuan lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak memberikan signifikansi yang

		Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	relevan ketika dijadikan sebagai variabel moderasi.
5	(Nurmalawati et al., 2023) Sumber: J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat Variabel yang diteliti Lingkungan Kerja(X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Guru (Y) Motivasi (Z)	Alat Analisis menggunakan Metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) atau model persamaan struktural dengan menggunakan perangkat AMOS (<i>Analysis of Moment Structure</i>). Hasil Penelitian Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru namun, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

B. Teori Yang Digunakan

1. Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*), dan sumber daya non-manusia (*non-human resource*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya

manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerja. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut H.A. Fathoni dalam (Rumawas, 2018) bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Dengan demikian, Sumber Daya Manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

b. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rumawas, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka

keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas.

Menurut Mangkunegara dalam (Nina Andriyani, 2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu individu yang mengatur atau merencanakan suatu pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut (Busro, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Kinerja Pegawai

a. Definisi

Menurut Mangkunegara dalam (Lestary & Chaniago, 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Kasmir, 2019) Kinerja suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya . Menurut (Bejo, 2019) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan selama seseorang bekerja di sebuah perusahaan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik oleh pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawai baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk

meningkatkan kinerja dibutuhkan dorongan baik dari dalam diri pegawai maupun dari perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2018) Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan,

secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – arat dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Faktor motivasi ini penting untuk diimplementasikan dalam intansi karena motivasi sendiri merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai dengan terarah agar mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai non-ASN sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja harus didasarkan standar pekerjaan masing – masing.

c. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Suryaningtyas et al., 2019), menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motivasi

Motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

3. Lingkungan Kerja

a. Defenisi

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Menurut (Mangkunegara, 2017) adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Menurut (Effendy & Fitria, 2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut (Anam, 2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut (Sugiyanti & Darmadi, 2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar pegawai kinerja,

baik dari hal kebersihan kantornya, penerangan yang ada pada kantor, polusi udara yang ada di dalam kantor dan lain sebagainya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja para pegawai. Seperti dapat menurunnya konsentrasi pegawai apabila berada di ruangan yang kurang bersih serta polusi udara yang kurang sejuk.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat di mana seseorang bekerja, termasuk kondisi fisik dan sosial di sekitarnya yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Ini meliputi ruang kerja, budaya perusahaan, hubungan antar-pegawai, serta kebijakan dan prosedur perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas pegawai, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai dalam (Lestary & Chaniago, 2018):

a) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu

perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

g) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

c. Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Maka indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.

- b) Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat pegawai tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif.
- c) Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar pegawai sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat pegawai menjadi giat untuk bekerja.

4. Disiplin Kerja

a. Defenisi

Menurut (Mangkunegara, 2017) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam organisasi agar pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut (A. P. Mangkunegara & Anwar, 2020). Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja,

aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut (Hasibuan Malayu, 2019) Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi.

Menurut (Purnama Dewi & Harjoto, 2019) secara etimologis Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan menurut Singodimedjo dan Sutrisno dalam (Agustini, 2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja

yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- 2) Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh pegawai/pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- 5) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai Pegawai adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

- 6) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
- a) Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b) Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar pegawai bangga dengan pujian tersebut.
 - c) Sering melibatkan pegawai dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d) Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

c. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap tenaga kerja memiliki banyak motif dan hampir tak ada satu orang tenaga kerja pun yang memiliki motif sama. Ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap tenaga kerja harus bereaksi terhadap seluruh beban yang ada. Oleh karena itu, tak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja dimanapun juga. Beberapa tenaga kerja bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja mencari keselamatan, dan ada pula yang bekerja karena tertarik pada pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa tenaga kerja yang tidak tahu apa yang akan mereka lakukan. Akan tetapi generalisasi terhadap motif mana pun yang bersifat universal amat sulit untuk dipertahankan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlakukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan.

Menurut Henry Simamora dalam (Sinambela, 2019) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Siswanto dalam (Rizki & Suprajang, 2017) berpendapat bahwa Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a) Agar Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- c) Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi harus mampu memperoleh tingkat kerja yang lebih tinggi.
- d) Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik – baiknya.
- e) Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Jenis – Jenis Displin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2019) adalah:

1) Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Dalam hal ini

terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a) Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b) Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c) Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2) Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Menurut *Sayles dan Strauss* dalam (Agustini, 2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a) Peringatan lisan (*oral warning*)
- b) Peringatan tulisan (*written warning*)
- c) Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d) Pemecatan (*discharge*)

3) Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

e. Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan

sanksi yang tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan memberi gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai.

Menurut Gibson *et al* dalam (Agustini, 2019) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

- 1) Melanggar peraturan Kantor Seperti : mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.
- 2) Melanggar etika bekerja Seperti: mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.
- 3) Merugikan Kantor Seperti: memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

f. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.
- 4) Sanksi Hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
- 5) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Motivasi Kerja

a. Definisi

Menurut (Khaeruman et al., 2021) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2018) Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong diri pegawai yang lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta dorongan atau motivasi pada pegawai sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan ini dapat tercapai.

Menurut Samsudin dalam (Huda & Sholeh, 2019) mengatakan bahwa Motivasi adalah cara untuk mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Motivasi dari dalam diri pegawai bisa berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, serta pengakuan. Motivasi dari luar bisa berasal dari keluarga, sahabat kerja, ataupun atasan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun, semangat, dan produktif. Ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk meraih pencapaian pribadi, kebutuhan akan pengakuan, dorongan untuk mencapai tujuan organisasi, atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan finansial. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka

cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi tempat mereka bekerja.

b. Tujuan Motivasi

Bagi perusahaan motivasi merupakan alat penggerak dan kekuatan dalam mengarahkan dan mengendalikan para pegawai agar mau bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Hasibuan, 2018) tujuan diadakannya motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

c. Jenis-jenis dan Alat Motivasi

Jenis-jenis motivasi yang umumnya diberikan kepada seorang individu dalam lingkup perusahaan adalah, sebagai berikut (Hasibuan, 2018):

1) Motivasi positif (*insentif positif*)

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

2) Motivasi negatif (*insentif negatif*)

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

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif diberikan agar efektif merangsang kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

Menurut (Hasibuan, 2018) mengemukakan bahwa alat-alat yang dapat digunakan dalam melakukan motivasi diklasifikasikan, sebagai berikut:

1) *Material Incentive*

Alat motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh pegawai yang umumnya berbentuk uang dan barang-barang.

2) *Non material Incentive*

Alat motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja yang umumnya berupa penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pada dasarnya setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Kebutuhan dan keinginan manusia tersebut menggerakkan mereka untuk memenuhinya dan untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang pegawai tentu mengharapkan kompensasi dari prestasi kerja serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya.

Menurut Gomes dalam (Khaeruman et al., 2021) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut:

1) Faktor-faktor Individual

Yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu:

- a) Tujuan-tujuan (*goals*)
- b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

2) Faktor-faktor Organisasional

Yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi, meliputi:

- a) Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Sesama pekerja (*co-workers*) atau kerjasama
- d) Pengawasan (*supervision*)
- e) Pujian (*praise*)

e. Indikator Motivasi

Menurut Siagian dalam (Khaeruman et al., 2021) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1) Penghargaan Diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2) Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

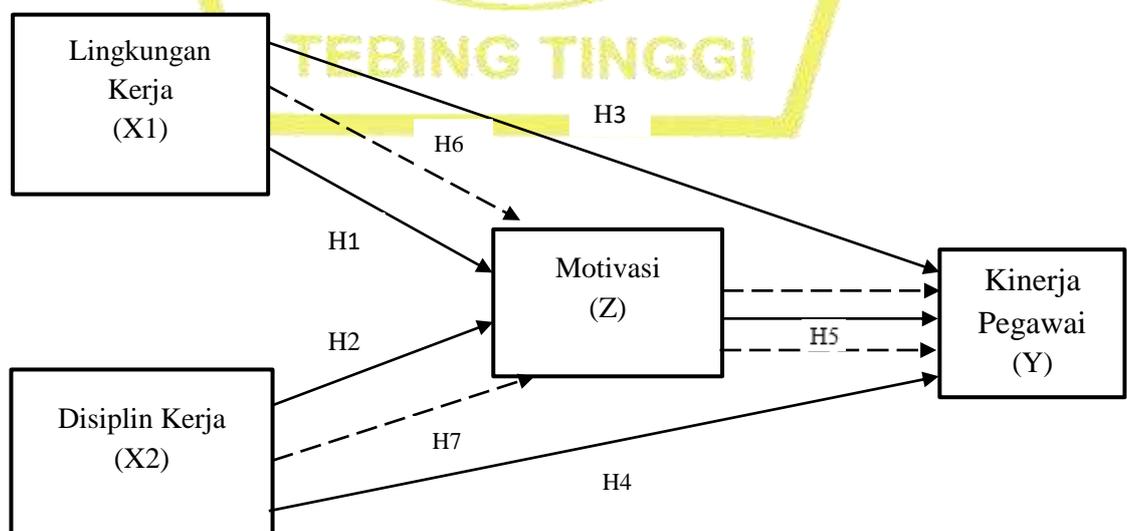
3) Kebutuhan Keamanan Kerja.

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka penelitian merupakan sebuah tujuan yang menghubungkan secara teoritis variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang kemudian diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono, 2018).

Suatu kerangka konseptual akan memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Untuk itu referensi teori dan penelitian terdahulu merupakan landasan utama dalam menyusun kerangka konseptual yang nantinya akan dapat digunakan dalam merumuskan hipotesis.



2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja.

3. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

Jika pegawai merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) bahwa lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan Disiplin Kerja (X2) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja merupakan faktor terpenting agar kinerja pegawai dalam menjalankan organisasi dapat berjalan dengan baik (Mangkunegara & Anwar 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Memperlihatkan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan lebih bisa ditingkatkan dalam hal kinerja pegawai.

5. Hubungan Motivasi Kerja (Z) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong diri pegawai yang lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta dorongan atau

motivasi pada pegawai sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan ini dapat tercapai (Hasibuan, 2018). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan motivasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

6. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Dengan Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z)

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja, karena segala sesuatu yang ada pada lingkungan tersebut mendukung untuk meningkatkan efisiensi dan keefektifan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesenangan dan kenyamanan dalam bekerja yang berampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja pegawai dan akan memberikan penambahan motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

7. Hubungan Disiplin Kerja (X2) Dengan Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z)

Disiplin kerja akan dapat berjalan dengan baik jika didasari dengan motivasi yang tinggi. Keadaan disiplin kerja yang baik akan terwujud jika ada tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan dan tingkat disiplin yang tinggi akan mempermudah pencapaian kinerja yang optimal pada pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja melalui motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya penerapan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal melalui motivasi.

Dari penjelasan sebelumnya disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori maka kerangka penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai *variabel intervening*.

D. Hipotesis

Menurut (Bungin, 2021) “Hipotesis merupakan kesimpulan yang masih kurang, yang masih belum sempurna dalam penelitian yang kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran penelitian itu”. Adapun hipotesis dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
3. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
4. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi pegawai (Z) pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
5. Motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
6. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
7. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat dalam penelitian ini adalah replikasi, menurut (Sugiyono, 2017) penelitian replikasi yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel dan priode yang berbeda penelitian ini replikasi dari penelitian (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Kemudian yang menjadi pembeda atau replikasi adalah tahun dan objek yang ada pada penelitian, sedangkan judul dan variabel penelitian tetap sama.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi Jln. Gunung Agung, Kelurahan Tanjung Marulak, Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi.

b. Periode

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari 2024 sampai dengan Juli 2024.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai Non ASN pada Dinas Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 64 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah anggota populasi kurang dari 100 responden, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, hal ini sering

dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh total populasi yang berjumlah 64 responden yaitu pegawai Non ASN pada Dinas Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sensus. Menurut (Sugiyono, 2018) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling penelitian ini berbentuk teknik *sampling total* (sensus). Menurut (Sugiyono, 2018) *sampling total* adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dalam penelitian ini, karena jumlah sampelnya dibawah 100, sebesar 64 maka semua populasi dijadikan sampel.

E. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1. Data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga

metode observasi. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis

2. melakukan wawancara kepada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi.
3. Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti,catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumen. Penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk meminjam dokumen – dokumen yang ada pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode atau cara untuk melakukan pengumpulan adalah pencatatan peristiwa atau hal – hal atau seluruh elemen atau karakteristik – karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuisisioner

Kuisisioner ini dibagikan langsung kepada Pegawai Non ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tebing Tinggi. Dalam kuisisioner ini yang nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang sudah disertai jawaban sebelumnya sehingga responden dapat memilih salah satu dari jawaban tersebut. Proses pengolahan data ini dengan menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2018) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 3.1.
Instrumen Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2018) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

3. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2018) “Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seseorang peneliti menetapkan topik

penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian teoritis dan referensi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2018) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Menurut (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi tiga variabel yaitu:

1. Variabel Bebas X (*Variabel Independen*)

Menurut (Sugiyono, 2018) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*).

2. Variabel Terikat Y (*Variabel Dependen*)

Menurut (Sugiyono, 2018) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independen*).

3. Variabel Intervening Z (*Mediator/Mediasi*)

Menurut (Sugiyono, 2018) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi variabel yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel *independen* dan *dependen*, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat.

Definisi operasional variable penelitian disusun dalam table sebagai berikut.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Bejo, 2019)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motivasi (Suryaningtyas et al., 2019)	Skala Likert
2	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar pegawai kinerja, baik dari hal kebersihan kantornya,	1. Aman 2. Tempat yang layak 3. Orang yang ada di	Skala Likert

		penerangan yang ada pada kantor, polusi udara yang ada di dalam kantor dan lain sebagainya. (Sugiyanti & Darmadi, 2020)	lingkungan kerja (Sedarmayanti & Rahadian, 2018)	
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan Malayu, 2019)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Tanggung jawab 4. Sanksi hukum 5. Kesadaran bekerja (Mangkunegara 2017)	Skala Likert
4	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. (Khaeruman et al., 2021)	1. Penghargaan Diri 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan Keamanan Kerja (Khaeruman et al., 2021)	Skala Likert

H. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan *software* SPSS (*Statistical Program and service*) versi 25.00, yang meliputi uji – uji sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validasi

Menurut (Ghozali, 2016), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain, uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner dengan *level of significant* = 5% adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. *Instrument* yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan yaitu: Uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali(2018), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusikan atau tidak, dihitung menggunakan program komputer dengan metode kolmogorov smirnov. Pedoman pengambilan keputusan:

1) Nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusinya adalah tidak normal.

Nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusinya adalah normal.

Jika (nilai $< \alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2019) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai tolerance > 10 persen dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai tolerance < 10 persen dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya), jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Z = Motivasi Kerja

b1 = Koefisien Regresi X1

b2 = Koefisien Regresi X2

b3 = Koefisien Regresi Z

e = error

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dengan simbol R^2 merupakan proporsi data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Defenisi berikutnya menyebutkan bahwa R^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kata lain, nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X

dan Y sebagai variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap Y.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut (Ghozali 2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat tabel *Coefficients* pada kolom signifikan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05, yaitu:

1) Apabila nilai sig. $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya adalah tolak H_0 atau terima H_1 artinya variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

2) Apabila nilai sig. $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka keputusannya adalah terima H_0 atau tolak H_1 artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

b. Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yaitu analisis yang menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2017). Analisis jalur dilakukan untuk menguji pengaruh variabel intervening dalam penelitian ini. Serta mengetahui pengaruh yang lebih besar antara langsung atau tidak langsung dan menarik intervening dalam penelitian ini. Serta mengetahui pengaruh yang lebih besar antara langsung atau tidak langsung dan menarik kesimpulan apakah adanya variabel intervening ini dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh independen terhadap dependen. Model persamaan analisis jalur :

$$Z=a+X1+X2+e$$

$$Y=a+X1+X2+Z+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Z = Motivasi Kerja

e = Standar eror



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Smp Swasta Imelda Medan*. UNIVERSITAS DHARMAWANGSA.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Bejo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Bumi Aksara.
- Bungin, P. D. H. M. B., & Sos, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete denngan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga. *Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta*.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381.
- Kasmir, K. (2019). *Motivasi pekerja wanita pembersih sarang walet di rumah produksi kota Palangka Raya*. IAIN Palangka Raya.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Komena, T. P. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Perhubungan Banyuasin Dengan [http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/4410%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/4410/6/BAB I Upload %281%29.pdf](http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/4410%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/4410/6/BAB%20I%20Upload%20%281%29.pdf)

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., & Anwar, H. H. (2020). The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Job Performance in the Company. *Solid State Technology*, 63(6), 1158–1178.
- Mauwene, S., Lewaherilla, N. C., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ppnpn (Honorer) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEBIS) Universitas Pattimura Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7996–8005.
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.9009>
- Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56.
- Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja. *PT. Raja Grafindo Persada*.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88.
- Sugiyanti, S., & Darmadi, D. (2020). Strategi Meningkatkan Kinerja Menggunakan Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Pada Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Grobogan. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 94–107.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suryaningtyas, R., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., & Magelang, U. M. (2019). *Model Pengembangan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt . Petrogas Prima Services Magelang Di Pt . Petrogas Prima Services Magelang*.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesepuluh). *Jakarta: Prenadamedia Group*.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.

TEBING TINGGI