

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

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN POLRES SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD AAN WIRDIAN (21110072)

RIFA SANJANI (21110281)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ENVIRONMENT AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF SERDANG BEDAGAI POLICE EMPLOYEES

Muhammad Aan Wirdian ¹, Rifa Sanjani ²

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Bachelor of Management Study Program

mhdaan15@gmail.com rivasanjani97@gmail.com

Supervisor I

Rusmewahni, SE, M.Si

Supervisor II

Prof. Dr. Cia Cai Cen, SS, SE, M.Si., CMA

This research aims to determine the influence of motivation, environment and discipline on the performance of Serdang Bedagai Police Employees. The research method used is a quantitative method using the SPSS version 25.00 program. The nature of the research used is replication. The sample for this research was 79 respondents, namely PHL employees of Serdang Bedagai Police. The data collection methods used were observation, literature study questionnaires and documentation. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this research are that motivation influences the performance of PHL employees at the Serdang Bedagai Police Station. The work environment influences the performance of PHL employees at the Serdang Bedagai Police Station. Work discipline influences the performance of PHL employees at the Serdang Bedagai Police Station. Motivation, work environment and work discipline simultaneously influence the performance of PHL employees at the Serdang Bedagai Police Station.

Keywords: Motivation, Environment and Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLRES SERDANG BEDAGAI

Muhammad Aan Wirdian ¹, Rifa Sanjani ²

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Program Studi S1 Manajemen
mhdaan15@gmail.com rivasanjani97@gmail.com

Dosen Pembimbing I
Rusmewahni, SE, M.Si

Dosen Pembimbing II
Prof. Dr. Cia Cai Cen, SS, SE, M.Si., CMA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Polres Serdang Bedagai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00. Sifat penelitian yang digunakan yaitu replikasi. Sampel penelitian ini sebanyak 79 responden yaitu karyawan PHL Polres Serdang bedagai. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner studi pustaka dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PHL pada Polres Serdang Bedagai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PHL pada Polres Serdang Bedagai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PHL pada Polres Serdang Bedagai. Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PHL pada Polres Serdang Bedagai.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin, Kinerja Karyawan

TEBING TINGGI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dalam menciptakan krusial dalam menciptakan program – program motivasi dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Strategi manajemen sdm yang tepat dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan dengan manajemen sdm yang baik cenderung memiliki resensi pegawai yang lebih tinggi serta kinerja organisasi yang lebih baik.

Polres adalah singkatan dari Kepolisian Resor, yaitu struktur komando Kepolisian Republik Indonesia (Polri) di tingkat kabupaten atau kota. Polres merupakan sub-unit Polri yang memiliki wilayah hukum setingkat kabupaten atau kota. Didalam kepolisian ada beberapa pekerja di dalamnya di antaranya asn, personil dan phl. PHL adalah singkatan dari Pegawai Harian Lepas. PHL adalah pekerja yang dikontrak untuk mengerjakan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. PHL juga disebut sebagai pegawai honorer di dalam kepolisian.

Kinerja karyawan adalah elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi kepolisian, seperti Polres, kinerja karyawan sangat vital karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan masyarakat, dalam pekerjaan administrasi di dalam kantor.

PHL sebagai pekerja honorer yang memiliki tugas strategis dan penuh tantangan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, baik dari segi efisiensi, efektivitas, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Untuk melihat fakta dan permasalahan mengenai kinerja pegawai pekerja harian lepas (PHL) Polres Serdang Bedagai, maka peneliti melakukan pra survei kepada 30 responden melalui penyebaran kuesioner. Adapun data pra survei sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	13	43,33	17	56,67	30
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	14	46,67	16	53,33	30
3	Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	11	36,67	19	63,33	30

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra survei diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, khususnya dalam aspek pencapaian target kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian. Sebagian besar responden belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditetapkan, serta masih bergantung pada arahan atasan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang perlu diteliti lebih lanjut karena berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Data surat keluar masuk Polres Serdang bedagai, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Surat keluar masuk polres Serdang bedagai

Bulan	Surat terleasisasi	Surat tidak terleasisasi	jumlah
Januari	790	30	820
Februari	690	40	730
Maret	850	60	910

Sumber : Bag Sium Polres Serdang Bedagai, (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan polres Serdang bedagai belum maksimal hal ini dapat di lihat dari bentuk tabel di atas.

Tingginya tuntutan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, serta untuk bekerja dalam tuntutan pekerjaan yang tinggi, menuntut setiap anggota phl untuk bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu untuk dipahami dan dianalisis lebih dalam agar dapat diidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil guna meningkatkan kinerja tersebut. Di antara banyak faktor yang memengaruhi kinerja, terdapat tiga faktor yang sangat penting, yakni motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat memengaruhi seberapa besar usaha yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Sebaliknya, jika motivasi karyawan rendah, mereka cenderung kurang memiliki inisiatif dan semangat dalam menjalankan tugas, yang bisa berdampak pada penurunan kualitas kinerja. Dalam Polres, motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor, seperti butuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan atas pencapaian kerja dalam melaksanakan tugas.

Untuk melihat fakta dan permasalahan mengenai motivasi pekerja harian lepas (PHL) Polres Serdang Bedagai, maka peneliti melakukan pra survei kepada 30 responden melalui penyebaran kuesioner. Adapun data pra survei sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Motivasi

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total
1	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan memadai untuk mendukung pekerjaan.	14	46,67	16	53,33	30
2	Saya merasa aman dan terlindungi selama menjalankan tugas di tempat kerja	15	50,00	15	50,00	30
3	Saya merasa atasan menghargai setiap hasil kerja yang saya capai	13	43,33	17	56,67	30

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra survei di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai pekerja harian lepas (PHL) Polres Serdang Bedagai masih belum terbentuk secara optimal, khususnya dalam aspek ketersediaan fasilitas kerja, rasa aman dalam bekerja, dan penghargaan dari atasan. Sebagian besar responden merasa bahwa fasilitas kerja belum memadai, rasa aman belum sepenuhnya dirasakan, serta penghargaan atas hasil kerja masih kurang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang

perlu diteliti lebih lanjut karena dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan produktif. Dalam organisasi seperti Polres, faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja meliputi fasilitas yang tersedia, kebisingan (kondusif), hubungan kerja interpersonal antar anggota, dan sirkulasi udara yang nyaman dalam lingkup kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan saling mendukung antar anggota, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak mendukung dapat menyebabkan stres, ketidaknyamanan, serta ketidakharmonisan di antara karyawan, yang akhirnya berdampak negatif pada kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Data yang diperoleh dari pengamatan terhadap 79 karyawan di Polres Serdang Bedagai menunjukkan bahwa 55% karyawan merasa lingkungan kerja mereka kurang mendukung karena fasilitas yang tidak memadai dan hubungan yang tidak harmonis antar anggota. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya tidak mendukung melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi dan menurunnya kualitas kinerja mereka dalam pelaksanaan tugas. Ini menandakan pentingnya

pembenahan dalam hal fasilitas dan hubungan interpersonal di dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi kinerja.

Sementara itu, Menurut (Agustini, 2019) Disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan seorang karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup sikap karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam organisasi kepolisian seperti Polres, disiplin kerja sangat berperan dalam menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, seperti kehadiran tepat waktu, penggunaan peralatan kantor dengan baik, tanggungjawab yang tinggi serta ketaatan terhadap prosedur yang berlaku. Disiplin yang rendah seringkali menimbulkan keterlambatan, ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan harian lepas polres Serdang bedagai

No	Bulan	Absen	Sakit	Izin	Terlambat masuk	Jumlah karyawan
1	Januari	2	0	1	3	79
2	Februari	1	0	1	2	79
3	Maret	3	0	1	2	79
4	April	0	0	1	1	79
5	Mei	3	1	2	1	79
6	Juni	3	4	1	3	79
7	Juli	4	2	1	6	79
8	Agustus	5	1	1	5	79
9	September	8	1	1	4	79
10	Oktober	6	1	1	6	79
11	November	4	1	1	9	79
	Jumlah	39	11	12	42	

Sumber data : karyawan harian lepas satuan sdm polres Serdang bedagai

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan kehadiran di Polres selama tahun 2024, tercatat bahwa sekitar 15% karyawan mengalami keterlambatan lebih

dari 3 kali dalam satu bulan. Keterlambatan ini sering kali disebabkan oleh rendahnya disiplin, yang kemudian mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Karyawan yang tidak disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang rendah dan berdampak pada penurunan kinerja di dalam institusi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja harus menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja di Polres.

Meskipun faktor-faktor tersebut sudah dikenal luas, masih banyak tantangan dalam mengoptimalkan ketiganya di dalam organisasi Polres. Banyak faktor eksternal maupun internal yang dapat memengaruhi motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut yang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Polres.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, pimpinan Polres dapat merumuskan langkah-langkah yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kedisiplinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Dengan demikian, penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan guna memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi,

lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Polres, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk perbaikan dalam peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul ” **PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLRES SERDANG BEDAGAI.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai?
2. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai?
4. Apakah motivasi, lingkungan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berkaitan erat dengan Rumusan masalah yang ditetapkan. Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Polres Serdang bedagai
Sebagai dasar merancang atau memperbaiki kinerja karyawan polres Serdang Bedagai berdasarkan motivasi, lingkungan serta disiplin kerja yang harus dilakukan.
2. Bagi STIE Bina Karya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan menyelesaikan tugas akhir khususnya bagi mahasiswa STIE Bina Karya Tebing Tinggi untuk mendalami topik terkait hubungan antara motivasi, lingkungan dan disiplin kerja dalam konteks perbaikan sdm dalam suatu instansi.
3. Bagi Masyarakat
Memberikan informasi mengenai pentingnya motivasi, lingkungan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kualitas sdm suatu Perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dari penelitian ini, dapat memberi masukan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian dalam bidang yang sama atau terkait.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan dengan hasil penelitian sebelumnya. Tujuannya untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, serta melihat apa saja kelebihan dan kekurangan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis. Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dapat membantu peneliti mengembangkan penelitian selanjutnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian & Sumber Penelitian	Judul Penelitian & Variabel Penelitian	Alat Analisis
			Hasil Penelitian
1.	(Daspar, 2020) Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Variabel Independent X1: Lingkungan X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Variabel Dependent Y : Kinerja Karyawan	Alat Analisis : Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan software SPSS Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.	(Butar-butur, 2021) Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai Variabel Independent X1: Motivasi X2: Komitmen Kerja Variabel Dependent Y : Kinerja Pegawai	Alat Analisis : Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan <i>software</i> SPSS versi 20 Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai
3.	(Sinto et al., 2023) Jurnal Ecoment Global: kajian dan bisnis manajemen	Pengaruh Lingkungan, Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Hamparan Perak Deli Serdang Variabel Independent X1: Lingkungan X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Variabel Dependent Y : Kinerja Pegawai	Alat Analisis : Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan, motivasi serta disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hamparan Perak Deli Serdang
4.	(Fauziyah et al., 2024) Jurnal Kajian	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri	Alat Analisis : Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan

	Ilmiah Interdisiplinier	Variabel Independent X: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Kinerja	pengolahan data menggunakan <i>software</i> SPSS Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personil polri.
5.	(Jahroni & Darmawan, 2022) Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Alat Analisis : Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan <i>software</i> SPSS Hasil Penelitian : Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6	(Rusmewahni., 2024) Jurnal Digital Business Progress	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Makmur	Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda <i>software</i> SPSS Hasil Penelitian : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Data Diolah, 2025

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Kata manajemen secara etimologis berasal dari bahasa Perancis Kuno dan bahasa Italia. Dalam bahasa Perancis kuno “management” yang artinya seni mengatur dan melaksanakan, sedangkan dalam bahasa Italia “meneggiare” yang artinya mengendalikan (Aditama, 2020). Adapun definisi manajemen yang dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut. Manajemen menurut (Handoko, 2015) adalah proses yang dimulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, hingga mengawasi jalannya usaha pada anggota organisasi dan sumber daya yang digunakan dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut George R. Terry dalam (Aditama, 2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya. Menurut John F. Mee dalam (Aditama, 2020), manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat.

b. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu tentang 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

bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu media pengukuran berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, antara lain:

(Dessler, 2015) menyatakan: “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja. Mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”

(Mondy & Martocchio, 2016) menyatakan “*Human resource management (HRM) is the use of individuals to achieve organizational objective*”. Sedangkan (Rivai, 2014) menyatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Dari beberapa pengertian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam menentukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan untuk

mewujudkan tujuan organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan, pengembangan potensi yang dimiliki karyawan, pemberian balas jasa, pengarahan perilaku karyawan, serta pengawasan disiplin karyawan, sehingga sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja optimal yang dituntut oleh perusahaan, untuk dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

c. Tujuan MSDM

(Sedarmayanti., 2017) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat (4) tujuan. Empat (4) tujuan manajemen sumber daya yang akan dikemukakan merupakan referensi yang digunakan secara umum dalam pencarian akan tujuan manajemen sumber daya dalam organisasi. Adapun empat (4) tujuan tersebut, yaitu:

1) Tujuan Sosial

Bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2) Tujuan Organisasional

Kebeberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Tujuan organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri

merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia pada tiap departemen dipelihara sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusinya secara optimal.

4) Tujuan Individu

Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Flippo dalam (Susan, 2019) menguraikan fungsi-fungsi MSDM sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*), perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*), organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor- faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c) Pengarahan (*Directing*), pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang

dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahannya SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d) Pengawasan (*Controlling*), adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas- aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2) Fungsi Operatif atau Fungsi Teoritis

a) Pengadaan (*Procurement*), usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b) Pengembangan (*Development*), usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c) Kompensasi (*Compensation*), fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

- d) Integrasi (Integration), merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.
- e) Pemeliharaan (*Maintenance*), setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.
- f) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*), usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Adhari dalam (Luthfi, 2024) bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung dalam (Luthfi, 2024) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi,

dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu bahwasanya pengertian kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan.

b. Faktor faktor kinerja karyawan

Berikut hasil penelitian berdasarrkan teori Menurut Robbins dalam (Silaen et al., 2021), berikut terdapat lima indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Keterampilan

Keterampilan adalah keahlian dalam melakukan suatu tindakan mencakup atau pekerjaan dengan baik. Suatu keahlian teknis yang

diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Ini bisa melibatkan, penanganan situasi darurat, keterampilan komunikasi yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja anggota Kepolisian Sektor dalam melayani masyarakat di Kecamatan Halong berdasarkan keterampilan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari cara anggota Kepolisian dalam memberikan pelayanan dalam bentuk izin keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya, penerbitan surat keterangan catatan kepolisian, serta melakukan pengawasan dan pengamanan atas pelaksanaannya. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam (Silaen et al., 2021).

1) Kemampuan

Kemampuan melibatkan kapasitas individu untuk menggunakan keterampilan mereka secara tepat dan efisien dalam berbagai situasi. Ini mencakup kemampuan mengambil keputusan dengan cepat, kemampuan dalam berkomunikasi dan kemampuan mengatasi permasalahan yang dikeluhkan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja anggota Kepolisian Sektor dalam melayani masyarakat berdasarkan kemampuan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari anggota Kepolisian Sektor yang mampu memberikan bantuan serta pertolongan antara lain tindakan pertama di tempat kejadian perkara, dan pengamanan kegiatan masyarakat. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam (Silaen et al., 2021).

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas. Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

a. Jumlah Tugas yang dihasilkan

Variabel kuantitas kerja dapat diukur melalui indikator jumlah survey yang dihasilkan oleh anggota Kepolisian Sektor di Kecamatan Halong Kabupaten Balangan.

Survey ini mungkin mencakup berbagai aspek, seperti kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kepolisian, terhadap kinerja anggota Kepolisian. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja yang indikatornya jumlah tugas yang dihasilkan adalah sangat baik, dengan mencatat jumlah tugas yang diemban oleh anggota Kepolisian, dapat menilai efisiensi dan produktivitas mereka dalam melayani masyarakat di Kecamatan Halong Kabupaten Balangan. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam (Silaen et al., 2021).

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

a. Menyelesaikan dengan Tepat Waktu

Variabel ketepatan waktu dengan indikator menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat diartikan sebagai kemampuan anggota Kepolisian untuk menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa penyelesaian tugas dengan tepat waktu cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu seperti penanganan kasus sesuai waktu yang diberikan tanpa terkecuali adanya kendala yang menyebabkan tugas mereka tidak selesai tepat waktu. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam (Silaen et al., 2021).

b. Dapat Memaksimalkan Waktu

Variabel ketepatan waktu dengan indikator “dapat memaksimalkan waktu” untuk kinerja anggota Kepolisian Sektor, ini menunjukkan kemampuan anggota Kepolisian untuk mengoptimalkan penggunaan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu yang indikatornya memaksimalkan waktu dalam bekerja sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari sebagian anggota Kepolisian bisa mengatur waktu mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam (Silaen et al., 2021).

4. Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

a. Sumber Daya Manusia

Variabel efektivitas kinerja anggota Kepolisian Sektor dengan indikator “sumber daya manusia” ini mencerminkan sejauh mana SDM (Sumber Daya Manusia) anggota Kepolisian digunakan dan dikelola secara efektif untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Halong Kabupaten Balangan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa efektivitas yang indikatornya sumber daya manusia kurang baik karena masih adanya kekurangan beberapa anggota maka dari itu perlu adanya penambahan anggota dari Polres agar tidak mempengaruhi pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini tidak sesuai dengan teori Robbins dalam (Silaen et al., 2021)

b. Sumber Daya Lainnya Variabel efektivitas kinerja anggota kepolisian dengan indikator sumber daya lainnya, dapat mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi efektivitas mereka dalam memberikan pelayanan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa efektivitas yang indikatornya sumber daya lainnya ini sangat baik, karena dapat menjadi dasar untuk rekomendasi perbaikan ataupun perubahan dalam manajemen sarana dan

prasarana guna meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam (Silaen et al., 2021).

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2018), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang penting, antara lain:

- 3) Kualitas Kerja: Mengukur tingkat kesempurnaan tugas yang diselesaikan, mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas.
- 4) Kuantitas Kerja: Menilai jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 5) Ketepatan Waktu: Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan, menunjukkan efisiensi dan manajemen waktu yang baik.
- 6) Efektivitas: Menilai sejauh mana karyawan menggunakan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 7) Kemandirian: Mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas tanpa perlu bantuan atau pengawasan terus-menerus, menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab.

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan atau energi yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Robbins & Judge, 2018), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Motivasi kerja pegawai akan memberikan kekuatan untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Adapun menurut beberapa ahli pengertian dari motivasi kerja Pamela & Oloko dalam (Andriani, 2021) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut (Wahjosumidjo, 2016), motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain, ialah faktor pimpinan dan bawahan. Dari pihak pimpinan ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, sebagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat untuk sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

c. Indikator- indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Nining et al., 2023) ada 4 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut Ekawati dalam (Fitria et al., 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam

menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Adapun menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti., 2017) dalam yang tercantum (Utami, 2019) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a) Kondisi Fisik Ruang Kerja : Seperti kebersihan, pencahayaan, dan suhu.
- b) Kondisi Sosial : Hubungan antar karyawan dan atasan.
- c) Keamanan dan Keselamatan Kerja : Faktor risiko kecelakaan dan kesehatan kerja.
- d) Sarana dan Prasarana : Ketersediaan alat dan fasilitas pendukung kerja.

Sementara itu, menurut (Rivai, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

- a) Fasilitas kerja
 - b) Kebijakan Perusahaan
 - c) Budaya organisasi
 - d) Gaya kepemimpinan
 - e) Beban kerja
- c. Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

- a) Fasilitas

Merujuk pada ketersediaan dan kualitas fasilitas yang ada di tempat kerja, seperti ruang kerja, peralatan, dan fasilitas pendukung lainnya.

- b) Kebisingan

Tingkat kebisingan di tempat kerja yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan pekerja.

c) Sirkulasi udara

Kualitas udara di tempat kerja dan sistem ventilasi yang ada untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan pekerja.

d) Hubungan kerja

Interaksi dan komunikasi antar rekan kerja dan atasan yang menciptakan lingkungan sosial yang mendukung dalam bekerja.

5. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa para ahli :

Menurut Hasibuan yang tercantum dalam (Andriani, 2021) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sedangkan menurut Davis dalam sinambela yang tercantum dalam (Andriani, 2021) disiplin penerapan pengertian untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan Malayu, 2019), disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan : Karyawan harus memahami tujuan organisasi dan memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.
- 2) Keteladanan Pimpinan : Pemimpin yang disiplin akan menjadi contoh bagi karyawannya.
- 3) Balas Jasa (Kompensasi) : Upah yang adil dan layak dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.
- 4) Keadilan : Perlakuan yang adil dalam organisasi menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.
- 5) Sanksi Hukuman : Hukuman yang tegas namun adil dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan.
- 6) Pengawasan : Pengawasan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin. Hubungan Kemanusiaan → Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan disiplin kerja.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Soekidjo dalam (Nawir et al., 2024), Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu

Kedisiplinan dalam hal datang tepat waktu, baik saat memulai pekerjaan maupun menyelesaikan tugas.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Penggunaan fasilitas dan peralatan yang tersedia di tempat kerja dengan bijaksana dan sesuai prosedur.

3) Tanggungjawab yang tinggi

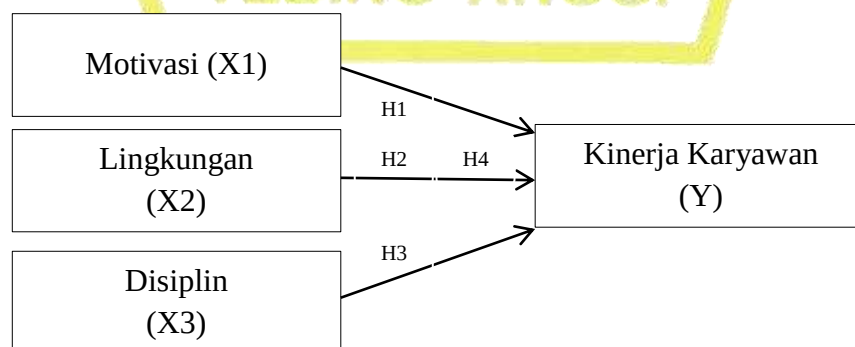
Kemampuan untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaan dan hasil yang dicapai.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja, yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efisien.

C. Kerangka Konseptual

Berikut ini gambar kerangka konseptual yang menjelaskan beberapa pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis, menurut (Sugiyono, 2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah awal penelitian yang telah dikemukakan dalam bentuk pertanyaan. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan validitas hasil hipotesis tersebut bisa diterima atau ditolak. Berdasarkan teori dan latar belakang yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai.
2. Lingkungan terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai.
3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai
4. Motivasi, lingkungan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Polres Serdang Bedagai.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat *positivisme* (data konkrit), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019). Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya secara statistik kuantitatif.

Data dalam penelitian kuantitatif berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh variabel independen, yaitu motivasi, lingkungan, dan disiplin terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, serta menguji hipotesis yang ada.

B. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi, Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian replikasi adalah pengulangan dari eksperimen dasar. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Sinto et al., 2023), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Hampan Perak Deli Serdang”. Yang membedakan adalah Lokasi, objek , dan waktu penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah Polres Serdang Bedagai, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2024 hingga sampai juni 2025.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja harian lepas polres Serdang bedagai sebanyak 79 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dimana sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 79 sampel

3. Teknik Sampling total (sensus)

Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019). Alasan mengambil total sampling

karena menurut (Sugiyono, 2019) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini, meliputi hasil kuisisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap responden yang memenuhi kriteria penelitian kemudian hasil jawaban tersebut diolah oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer, seperti buku-buku, literature, dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini (Sugiyono, 2019). Sumber data ini dapat diperoleh secara langsung melalui sumber utama, yaitu orang lain ataupun dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini, diperoleh dari.

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Luthfi, 2024)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Robbins & Judge, 2018)	Skala Likert
2	Motivasi (X1)	Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Pamela & Oloko dalam (Andriani, 2021)	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan akan penghargaan Hasibuan dalam (Nining et al., 2023)	Skala Likert
3	Lingkungan (X2)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan	a. Fasilitas b. Kebisingan c. Sirkulasi udara d. Hubungan kerja (Fachrezi & Khair, 2020)	Skala Likert

		rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. (Latif et al., 2022)		
4	Disiplin (X3)	Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Hasibuan dalam (Andriani, 2021)	a. Ketepatan waktu b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik c. Tanggungjawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor Soekidjo dalam (Nawir et al., 2024)	Skala Likert

Sumber: Data Diolah, 2025

G. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019), observasi adalah proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang ataupun tempat pada saat dilakukan penelitian. Peneliti mengamati secara langsung lokasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor relevan dengan penelitian.

2. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2019), kuisisioner adalah teknik untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada masyarakat dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang

memungkinkan responden memberikan jawaban berdasarkan pernyataan mengenai berbagai perilaku, objek, individu atau kejadian.

Tabel 3.2
Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber pustaka seperti laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel, dan jurnal yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2019).

4. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2019), dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dan disajikan dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya monumental yang dibuat oleh seseorang. Teknik ini digunakan untuk merekam dan menyimpan peristiwa agar dapat diakses dan dipahami oleh orang lain di masa mendatang.

H. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019), 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 analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk meramalkan perubahan pada variabel dependen. Komputer dan software program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*.

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Adapun valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid, dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Kriteria validitasnya, dengan taraf signifikansi sebesar 5%, sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabel berarti alat ukur tersebut konsisten atau stabil, dan dapat dipercaya. Menurut (Sugiyono, 2019) untuk

menentukan apakah suatu instrumen tersebut reliabel atau tidak, digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$, instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$, instrument dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan analisis data yang akurat, suatu persamaan regresi harus bebas dari asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya normal atau tidak. Ini dilakukan dengan menggunakan sampel *Kolmogorov Smirnov*, data normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 0,05, data tersebut tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Ini dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terdeteksi jika nilai toleransi $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 . Pengujian ini memastikan tidak adanya korelasi tinggi

antara variabel independen, yang dapat menyebabkan tingginya nilai variabel pada sampel, serta berdampak pada kesalahan standar yang besar dan nilai t hitung yang kecil dibandingkan dengan t tabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heterogenitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak menimbulkan heteroskedastisitas, artinya varians residual harus seragam di seluruh pengamatan. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu penelitian digunakan uji Glejser, dan jika nilai t hitung $< t$ tabel heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi. Selain itu heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi apabila nilai probabilitas (P -value) lebih besar dari α ($\alpha = 0,5$).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2016), analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan atau dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan setelah pengujian hipotesis klasik untuk memastikan tidak adanya masalah seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b1 : Koefisien determinasi X1
b2 : Koefisien determinasi X2
b3 : Koefisien determinasi X3
X1 : Motivasi
X2 : Lingkungan
X3 : Disiplin
e : *error term*

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016), dalam analisis determinasi, kita mencari koefisien korelasi, yaitu angka yang menunjukkan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) guna mengetahui kuat atau lemah. Selain itu, analisis korelasi berganda digunakan untuk mengukur tingkat dan kekuatan hubungan antara seluruh variabel X secara bersamaan terhadap variabel Y.

I. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016), uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh variabel dependen. Tujuan dari uji t ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta untuk menguji hipotesis Ha1, Ha2 dan Ha3. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis H_a

Hipotesis terima : berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

b. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05

c. Membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika t hitung lebih besar dari t-tabel maka H_a diterima.

2. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2016), uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini menilai signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

a. Merumuskan hipotesis (H_a)

Hipotesis diterima: berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

b. Menentukan Tingkat Signifikansi yaitu sebesar 0,05 atau ($\alpha=0,05$)

c. Membandingkan F-hitung dengan F-tabel

1) Bila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Bila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. AE Publishing. Malang
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press. Medan
- Andriani, F. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Logistik Polda Riau*. Universitas Islam Riau.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media, Yogyakarta.
- Butar-butar, D. F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(1), 130–141.
- Cen, C. C. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kompetensi dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen. (Survey Pada STIE di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara)*. Disertasi(S3) thesis, Perpustakaan Pascasarjana.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fauziah, A. R., Mutiara Riz, F., Rosmawati, R., Firnanto, M., & Bangun, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri. *Jurnal Kajian Ilmiah Interdisiplinier*, 8(6), 2118–7303.
- Fitria, Y., WIHARA, D. S., & DJOKO S, E. D. Y. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Pustaka Setia. Bandung.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Luthfi, A. (2024). Konflik Dan Stres Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan: Pendekatan Ekonomi Syariah Pada Cv. Azyra Di Kota Solok. *Journal of Sharia and Law*, 3(3), 1013–1030.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management Fourteenth Edition Global Edition*. Pearson Education Limited. London
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*, cetakan ketujuh. Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*.

Sinaga, M. Z., Pratiwi, N., Rasmewahni, R., & Hartanto, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Makmur. *Digital Business Progress*, 3(2), 78–88.

Sinto, S., Surbakti, S. B., Daulay, A., Nur'ainun, N., & Afna, A. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Hamparan Perak Deli Serdang. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 35–42.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.

Utami, D. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polri Kesatuan Sabhara Pada Polres Oku Timur. In *Universitas Sriwijaya*

Wahjosumidjo. (2016). *Organisasi, Kepemimpinan & Prilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta

