

UNIVERSITAS HEBERDOMINGSON
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION
MANAGEMENT - PROGRAM

Dengan ini diterbitkan sebagai Daftar Kerja Mahasiswa Program Studi Sarjana (S-4) dan mahasiswa:

NAMA	: ALYANUS MANSUR MANGKUBUMI
NOOR	: 02021001
Mata Pelajaran	: MANAJEMEN
Judul Skripsi	: PENGARUH KEPuasan KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERFORMA PROGRAM KANTOR KESKAD WILAYAH KERJA BERKUALITAS

Telah diteliti dan dinyatakan lulus sebagai mahasiswa dari Universitas HEBERDOMINGSON Manado. Dengan diterimanya Skripsi ini, telah telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana dan Lulus Kompetensi Mahasiswa Program Studi.

Manajemen dan Program Studi Sarjana (S-4)
Manajemen dan Program Studi Sarjana (S-4)

Rektor Universitas



Dr. Hery Sugiarta, S.P., M.P.



Dr. Hery Sugiarta, S.P., M.P.

Pembimbing Pendamping



Bernardus C. Piatola, SE., MBA.

Ketua Program Studi



Agustina M. Bessaha, N.S., MBA.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan Perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa penilaian ini dilakukan untuk memastikan bahwa pembinaan PNS dilakukan dengan benar dan berdasarkan sistem prestasi dan karir. Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai dan harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. SKP dibuat, diketahui, dan disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang mencakup rencana kerja dan tujuan yang akan dicapai oleh seorang PNS, dan perilaku kerja, yang mencakup setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau yang tidak dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-Undang No 6 Tahun 2022 di Indonesia yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi, motivasi dan

kesejahteraan pegawai serta untuk memastikan pelayanan publik yang efektif dan efisien, salah satu Kecamatan yang ada di Simalungun yang melaksanakan penelitian kinerja pegawai adalah Kecamatan Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

Berikut hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Evaluasi Kinerja Pegawai Tahun 2023
Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun

No	Rencana Hasil Kerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target/ Sesuai Ekspektasi	Realisasi Berdasarkan Bukti Dukung	Umpan Balik Berkelanjutan Berdasarkan Bukti dukung
1.	Capaian penyelenggara kegiatan pencatatan dan pendokumentasian dokumen administrasi (surat keluar)	Kuantitas	Tersediannya layanan pencatatan dan pendokumentasian dokumen administrasi (surat keluar)	1 Laporan	1 Laporan berdasarkan laporan layanan pencatatan dan pendokumentasian dokumen administrasi (surat keluar)	Baik
2.	Terlaksananya pengarsipan surat keluar sesuai pengkodean (pengarsipan berkas surat keluar kedalam folder)	Kuantitas	Tersedianya pengarsipan surat keluar sesuai pengkodean (pengarsipan berkas surat keluar kedalam folder)	1 Laporan	1 Laporan berdasarkan laporan pengarsipan surat keluar sesuai pengkodean (pengarsipan berkas surat keluar kedalam folder)	Baik
3.	Terlaksananya pengarsipan surat masuk sesuai pengkodean (pengarsipan berkas surat masuk)	Kuantitas	Tersedianya pengarsipan surat masuk sesuai pengkodean (pengarsipan berkas Surat masuk)	1 Laporan	1 Laporan berdasarkan laporan tersedianya pengarsipan surat masuk Sesuai pengkodean (pengarsipan berkas Surat masuk)	Baik

	kedalam folder)		kedalam folder)		kedalam folder)	
4.	Capaian penyelenggaraan pengelolaan tata naskah dinas	Kuantitas	Tersedianya pelayanan administrasi umum seperti surat menyurat sesuai dengan tata naskah dinas	1 Laporan	1Laporan berdasarkan laporan pelayanan administrasi umum	Baik
5.	Capaian penyelenggaraan kegiatan pencatatan dan pendokumentasian dokumen administrasi (surat masuk)	Kuantitas	Tersedianya layanan pencatatan dan pendokumentasian dokumen administrasi (surat masuk)	1 Laporan	1Laporan berdasarkan laporan pelayanan pencatatan dan pendokumentasian dokumen administrasi (surat masuk)	Baik
6.	Terselenggaranya layanan keprotokolan pimpinan, seperti penerimaan kunjungan tamu dan jadwal kegiatan pimpinan	Kuantitas	Tersedianya jadwal kegiatan Camat	1 Laporan	1Laporan berdasarkan laporan jadwal kegiatan Camat	Baik

Sumber : Data Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun 2024

Penilaian kinerja pegawai terdiri dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja. Penilaian kinerja pegawai tersebut dilakukan oleh pejabat penilai dan tim penilai kinerja pegawai. Pejabat penilai kinerja PNS yaitu atasan langsung PNS atau pejabat lain yang diberikan pendelegasian kewenangan. Dari hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh tim penilai, capaian kinerja organisasi mendapatkan nilai Baik dan predikat kinerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Amplas sebanyak 30 orang mendapatkan nilai Baik.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah harapan seseorang tentang suatu prestasi dalam pekerjaan dapat berupa prestasi atau imbalan yang di berikan oleh organisasi. Pada hakikat seseorang di dorong untuk melaksanakan aktivitas karena ingin mendapatkan keadaan yang lebih baik dan memuaskan daripada keadaan sekarang. Kepuasan kerja lebih cenderung berpusat pada kinerja sehingga kepuasan kerja akan memberikan efek dan dampak pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerja yang di dapatkan akan lebih maksimal. Sebaliknya kepuasan kerja pegawai yang rendah, dapat menyebabkan kepuasan kerja nya menjadi lebih buruk, hal ini membuat mereka menjadi tidak semangat dalam bekerja, maka akan sangat berdampak bagi perusahaan.

Kepuasan menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Sutrisno (2019:74) menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap karyawan atas pekerjaannya yang berkaitan kondisi pekerjaan, koordinasi sesama pegawai, kompensasi atas pekerjaan, serta hal-hal berkaitan fisik maupun psikologi. Gejala yang timbul akibat ketidakpuasan kerja pegawai bisa berbentuk keluhan, prestasi kerja, rendah, kualitas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik serta rendahnya disiplin kerja pegawai. Maka dari itu kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam perusahaan. Dimana kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan.

Berikut ini adalah pra-survei kepada pegawai terkait kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yang bekerja di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun:

Tabel 1.2
Hasil pra survey Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat
Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan					
1	Saya menyukai pekerjaan saya karena sesuai dengan bidang saya	6	2	-	-	7
2	Saya yakin menyelesaikan tugas yang sulit	11	4	-	-	-
	Upah/gaji					
1	Gaji yang saya terima selama ini sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup	5	-	4	6	-
2	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	5	5	2	2	1
	Promosi					
1	Perusahaan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi	3	7	1	4	-
2	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan	7	6	1	1	-
	Pengawasan					
1	Atasan melakukan pemeriksaan langsung pada hasil kerja dengan maksimal	1	5	-	4	5
2	Atasan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan	7	6	-	-	2
	Rekan kerja					
1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	3	2	3	5	2
2	Saya bersedia memberikan saran,kritik atau masukan yang membangun untuk team kerja	8	2	1	2	2

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari hasil jawaban 15 orang responden terhadap 10 butir pernyataan yang menanyakan tentang kepuasan kerja dapat dilihat bahwa indikator pekerjaan butir

soal no.2 “Saya yakin menyelesaikan tugas yang sulit” memperoleh jawaban sangat setuju (SS) paling banyak yaitu sebanyak 11 jawaban dan jawaban Setuju (S) sebanyak 4 jawaban. Hal ini mengidentifikasikan bahwa sebagian reponden mengukur dirinya sendiri tidak dapat menyelesaikan pekerjaan berlebih. Kondisi seperti inilah yang menjadi salah satu faktor kendala bagi pegawai dalam mencapai kinerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Salah Satu faktor tersebut adalah disiplin kerja pegawai. Seorang pemimpin haruslah bisa memahami dan mengaplikasikan disiplin kerja didalam lingkungan organisasi. Berhasil atau tidaknya seseorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi tergantung bagaimana pemimpin itu dapat memberikan dorongan kerja terhadap bawahannya melalui kegiatan disiplin kerja dalam suatu perusahaan, karena tujuan utama disiplin kerja dalah meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu contoh peraturan yaitu absensi pegawai. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran pegawai di kantor setiap harinya, seperti banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, pada saat jam kerja pegawai ada yang diluar kantor dan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Setiap perusahaan atau organisasi harus menanamkan rasa disiplin agar tugas dapat terselesaikan dengan genar, tepat, dan efektif. Sikap disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab dan integritas pegawai. Tujuan perusahaan mudah tercapai jika pegawai memiliki disiplin kerja yang menyebabkan pegawai akan bekerja dalam waktu yang efektif dan efisien ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan mencegah potensi terjadinya hal-hal yang berpotensi merugikan perusahaan.

Berikut adalah data absensi yang dapat mencerminkan kedisiplinan pegawai setiap bulannya pada Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun 2023 pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Laporan Absensi pada Kantor Kecamatan Hutabayu Raja
(Januari – Desember 2023)

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Ketidakhadiran		Terlambat Masuk
			Sakit/Izin/Cuti	Tanpa Keterangan	
1	Januari	30	9	3	11
2	Februari	30	12	7	9
3	Maret	30	6	2	15
4	April	30	10	7	6
5	Mei	30	2	8	10
6	Juni	30	7	1	6
7	Juli	30	10	3	10
8	Agustus	30	9	4	12
9	September	30	8	4	15
10	Oktober	30	8	4	12
11	November	30	10	4	14
12	Desember	30	8	10	9

Sumber: Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja memiliki tingkat absensi yang beragam. Tingkat kehadiran tertinggi adalah bulan juni. Sedangkan tingkat keterlambatan terendah adalah bulan April. Tingkat

kehadiran yang rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir dengan berbagai keadaan seperti sakit, izin dan cuti. Pada bulan Februari jumlah pegawai yang tidak hadir karena keadaan sakit, izin dan cuti sebanyak 12 orang, tanpa keterangan paling banyak adalah bulan Desember sebanyak 10 orang dan terlambat masuk paling banyak ada pada bulan Maret dan September dengan masing-masing sebanyak 15 orang.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama 1 bulan lebih di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun peneliti juga menemukan bahwa ada beberapa pegawai yang bermalas-malasan, duduk dan minum di kantin, tidur pada saat jam kerja di kantor dan menggunakan jam makan siang (jam 12:00-14:00 wib) pergi kemana-mana tanpa tujuan tertentu hingga lupa waktu dan bahkan ada yang tidak kembali lagi ke kantor. Sebagian pegawai yang lebih tua merasa dirinya tidak harus melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan mengandalkan orang yang lebih muda untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pendidikan yang berbeda juga sangat berpengaruh terhadap penyelesaian target pekerjaannya masing-masing.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi. Instansi harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan mendukung agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stress, ketidakpuasan dan penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mencakup tempat kerja pegawai dan yang mempengaruhi cara dan pekerjaannya.

Tabel 1.4 Hasil Pengamatan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun

No	Faktor Lingkungan Kerja	Kondisi	Keterangan
1	Suhu Udara	Kurang Baik	Dengan adanya ventilasi udara memang baik untuk tiap pegawai, tetapi dengan mengingat lokasi kantor yang cukup panas lebih membutuhkan AC agar pegawai lebih merasa nyaman.
2	Pencahayaan	Baik	Menyesuaikan lampu dan jendela sehingga memaksimalkan pencahayaan dalam ruangan.
3	Keamanan	Cukup Baik	Dengan adanya rumah dinas bisa memantau keamanan sekitar kantor
4	Fasilitas	Kurang Baik	Kurangnya fasilitas kantor seperti wifi yang koneksi internet yang terputus-putus dan kamar mandi yang tidak dijaga pengguna.
5	Kebisingan	Cukup Baik	Berada Di dekat jalan yang tidak padat kendaraan.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Dari tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa kondisi di lingkungan kerja Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun dapat dikatakan cukup baik, karena penggunaan cahaya dan kebisingan di kantor dapat disesuaikan dengan ruangan dan letak kantor. Tetapi masih terdapat kekurangan terutama pada wifi yang koneksinya kurang sehingga dapat memperlambat pekerjaan pegawainya dan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silvester (2023) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitiannya

menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur (2022) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natasya (2023) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitiannya menyatakan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi dengan judul penelitian mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun dalam hal kinerja yang dilihat dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan Tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Undang-Undang No 6 Tahun 2022 di Indonesia yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Undang-undang No 6 Tahun 2022 tentang penilaian pegawai. Tujuannya untuk meningkatkan kompetensi, motivasi dan kesejahteraan pegawai serta untuk memastikan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Handoko (2020:235) menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja juga merupakan seperangkat hasil yang dicapai untuk merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuai yang diminta (Nursam, 2017:64)

Kinerja pegawai juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, kinerja pegawai mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa (Wahyuningsih, 2018:344). Kinerja pegawai adalah hasil kinerja pegawai pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019:123)

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian kinerja di atas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika kinerja pegawai semakin tinggi atau semakin baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2019) yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah seseorang yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 Tahun 2022, indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan

Dengan nilai ini seorang ASN dituntut memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, selalu bersikap ramah kepada siapa saja terutama

kepada masyarakat, dapat diandalkan serta cekatan dan dapat memberikan solusi atas masalah -masalah yang ada di masyarakat.

2. Akuntabel

Akuntabel dapat dipahami sebagai sikap jujur dan bertanggung jawab, memiliki disiplin dan berintegritas yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas. Berkaitan dengan hal ini dalam tugas-tugas kedinasan, ASN dituntut untuk menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien.

3. Kompeten

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya peningkatan kompetensi sangat penting dilakukannya, dengan kompetensi yang semakin baik memungkinkan bagi ASN untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik juga sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

4. Harmonis

Penting bagi setiap ASN untuk dapat menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Kenyamanan dan keharmonisan lingkungan kerja mendorong atau memotivasi ASN untuk lebih produktif dalam bekerja.

5. Loyal

Dengan nilai dasar ini ASN harus dapat menjaga nama baik sesama ASN, nama baik pimpinan, nama baik instansi dan tentu saja harus selalu dapat menjaga nama baik negara. Konsekuensi logis dari adanya loyalitas dan kesetiaan adalah setiap ASN harus selalu menjaga rahasia jabatan dan negara.

6. Adaptif

Nilai dasar adaptif dapat dilakukan dengan terus menerus berinovasi dengan mengembangkan kreativitas. Setiap pegawai juga harus selalu bertindak proaktif dan tidak hanya berpangku tangan namun harus responsif dengan berbagai masalah yang berkembang serta mampu menjadi bagian dari solusi dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi organisasi.

7. Kolaboratif

Dengan nilai dasar ini dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya diharapkan ASN mampu berkolaborasi dengan berbagai unsur baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. Keterbukaan dalam bekerja sama, dan mencari solusi bersama akan dapat menghasilkan nilai tambah, dan mempercepat mencapai tujuan bersama.

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73).

Menurut Sutrisno (2019:73) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017:117).

Wibowo (2017:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah pendapat pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas pegawai karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau Perusahaan (Handoko, 2020:193).

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian kepuasan kerja di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai

tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.2.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji/upah

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan sekaligus atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*

6. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

7. Aspek sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

8. Komunikasi yang lancar

Komunikasi yang tidak terhambat antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa Indikator kepuasan kerja meliputi beberapa hal, antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi 2018:11).

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2019:87). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:194).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Zainal, 2018:599). Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis baik maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2018:291)

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian disiplin kerja di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat sering sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin darinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat diajikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat terjamin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan disiplin kerja pegawai.

2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja pegawai dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya (Afandi, 2018:65).

Menurut Sedarmayanti (2017:25) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto & Indryo, 2018:151).

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian lingkungan kerja di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

2.4.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor lingkungan fisik

a. Rencana ruangan kerja

meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan pekerjaan

meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja

penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2. Faktor-faktor lingkungan psikis

a. Pekerjaan yang berlebihan

pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan

pegawai apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan antar pribadi

hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Udara

Yang sering disebutkan dalam kaitannya dengan komponen udara ini adalah suhu udara dan jumlah uap air di udara.

2. Warna

Warna merupakan aspek penting dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai, terutama warna akan mempengaruhi kondisi mental mereka dengan memanfaatkan warna tepat pada dinding ruangan dan peralatan lainnya.

3. Pencahayaan

Pegawai akan lebih produktif jika cahaya yang dipancarkan cukup tepat karena mereka dapat bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan dan mata mereka tidak mudah lelah.

4. Suara

Untuk mengatasi kebisingan, alat-alat dengan suara keras di ruang sendiri agar tidak mengganggu kemampuan pekerja lain untuk menjalankan tanggung jawabnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Natasya Supit (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DiBalai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon	Lingkungan kerja (X1), Stress kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2	Silvester Simanjuntak, (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Nias	Kepuasan kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis secara parsial yaitu variabel kepuasan kerja signifikan memengaruhi pegawai dan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara secara simultan kepuasan kerja dan stress kerja juga signifikan memengaruhi kinerja pegawai dengan nilai R ² adalah sebesar 75,8%

3	Wau Samalau Waoma, Ferdinand T.Fau (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Disiplin kerja (X1) Dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil peneltian ini merupakan dimana nilai model regresi $Y=13.315+0,754$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat somambawa kabupaten nias selatan dengan nilai t hutang 5.257 t tabel 1.692.
4	Nur Fahzura (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja(X2), dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.
5	Rifki Nurvianto, Pontjo Bambang Mahargiono (2023)	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasann kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan	Disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

6	Natalia C. P. Paparang, dkk (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Disiplin Kerja (X1) Dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai
7	Radytia Novian Pradipta (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal.	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

8.	Maftri Yuliana, dkk. (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT taruna Sejahtera Ungkaran	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.
----	-----------------------------	--	--	---------------------------	---

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

2.6 Kerangka Berpikir

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang pegawai setelah pegawai selesai melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Pegawai akan mengharapkan pujian hasil, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019:75) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya, pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silvester (2023) dimana menyimpulkan bahwa secara parsial yaitu variabel kepuasan kerja signifikan memengaruhi pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paparang (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Wau *et al.*, (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dan peneliti terdahulu Nur (2022)

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Widodo (2015), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

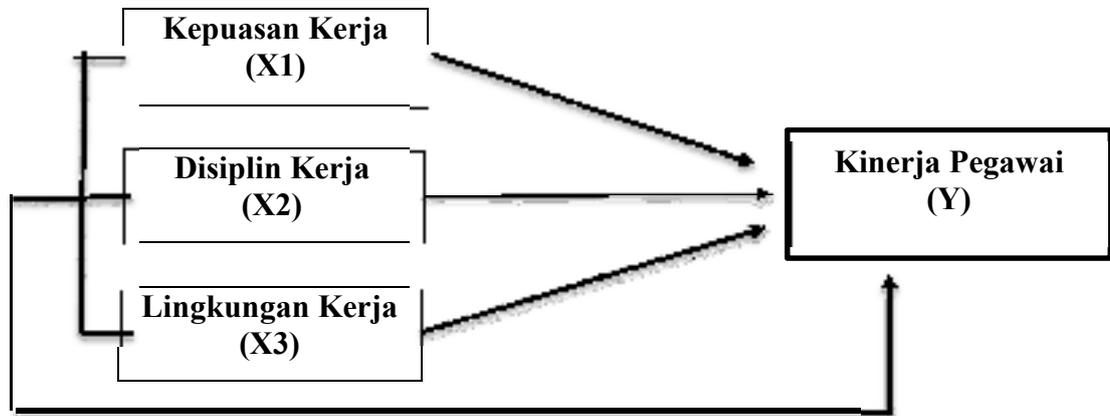
Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Natasya (2019) Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon dan peneliti terdahulu Radytia dkk (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.4 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Disiplin kerja yang baik memastikan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat membantu menjaga tingkat kinerja yang stabil. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti adanya komunikasi yang baik dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen, juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang positif dan memungkinkan kolaborasi yang efektif.

Hasil dari penelitian Rifki dkk (2023) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial dan peneliti terdahulu Maftri dkk (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.



Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
4. Kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Menggunakan jenis penelitian survey karena belum pengumpulan data penulis mengumpulkan informasi dari para responden menggunakan kuesioner sebagai metode pokok. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan analisis data bersifat statistic. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kasual), menguji teori dan analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengambil lokasi di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat mengambil data pertama yaitu pada bulan Desember 2023 dan direncanakan selesai pada bulan September 2024.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh PNS di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Menurut Kuncoro (2018) “Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian” sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang didapatkan selama 1 bulan lebih di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti jurnal dan buku pendukung yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner yang disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variable agar dapat memberikan keterangan data.

2. Observasi

Menurut Djaali (2020:53) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengumpulkan bahan dan informasi yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan berbagai fenomena yang menjadi objek pengamatan atau indikator-indikator dari variabel penelitian.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:231) Wawancara digunakan sebagai sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka. Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwenang untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terjadi pada Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah digunakan adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban dengan pilihan pada tabel 3.1 dibawah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
5	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2021)

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah suatu yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat). Variabel independent meliputi: Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan Variabel dependen (terikat) meliputi: Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak	1. Pekerjaan 2. Upah/Gaji 3. Promosi	Skala Likert

	menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka.	4. Pengawasan 5. Rekan kerja	
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai 5. Etika bekerja	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.	1. Udara 2. Warna 3. Pencahayaan 4. Suara	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.	1. Berorientasi pelayanan 2. Akuntabel 3. Kompeten 4. Harmonis 5. Loyal 6. Adaktif 7. Kolaboratif	Skala Likert

Sumber: Sutrisno (2014:73), Afandi (2018), Mangkunegara (2017:67).

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid

dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian ini kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir, pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Koefisien *Cronbach alpha* yang $> 0,70$ menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrument. Koefisien *Cronbach alpha* yang $< 0,70$ menunjukkan kurang handalnya instrument. Jika *Cronbach alpha* yang semakin mendekati satu (1) menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Ghozali (2016:160) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika suatu variabel tidak berkontribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Metode *Kolmogorov Smirnov* adalah metode yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beeda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

1. Jika Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Jika Sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya kesamaan atau ketidaksamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians nilai residual dari suatu pengamatan lain tetap (ada kesamaan) maka terdapat homoskedastisitas dan jika varian nilai tresidual berbeda (ketidaksamaan) maka terdapat heteroskedastisitas.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance.

Daftar Keputusan multikolinearitas dengan tolerance adalah:

1. Tidak terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance $\geq 0,10$.
2. Terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance $\leq 0,10$.

Dasar Keputusan multikolinearitas dengan VIF (*Variance Inflation Faktor*)

1. Tidak terjadi multikolinearitas bila nilai VIF $\geq 10,00$
2. Terjadi multikolinearitas bila nilai VIF $\leq 10,00$.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data bagaimana adanya tanpa menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

3.10.2 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen dengan jumlah variable independen lebih dari satu.

Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstan/Reciprocal

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Standart error

b₁, b₂, b₃, = Koefisien Regresi

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk melakukan pengujian terhadap "pengaruh kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun. Terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dan uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel X1 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai), untuk menguji pengaruh yang terjadi antara variabel X2 (disiplin kerja) dan variabel X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai). Dalam uji t dilakukan pengujian sendiri-sendiri antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan dengan derajat kebebasan $(df) = (n-k)$.

Dengan penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Ho: $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

H₁: $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

Apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

Apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka Ho diterima dan H₁ ditolak, artinya kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

2. Variabel Disiplin kerja (X2)

Ho: $b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

$H_1: b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

Apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

Apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

3. Variabel Lingkungan kerja (X3)

$H_0: b_3 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun

$H_1: b_3 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun

Apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

Apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) Uji pengaruh simultan juga dikenal "*join effect*", digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersama-sama atau joint. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau F_{hitung} dinyatakan lebih besar dari pada F_{tabel} maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bila nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, dan $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Bila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (kinerja pegawai). Jika R^2 semakin mendekati satu (1) maka kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol (0) berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat kecil.