

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Wipandes Situmorang
NPM : 17520211
Program studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama,

Romindo M. Nasaribu, S.E., MBA

Pembimbing pendamping,

Hanna M. Damayik, SE, MM



Dekan,

Dr. Rahmawati Situmorang, S.E., M.Si

Ketua Program Studi,

Romindo M. Nasaribu, S.E., MBA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan suatu lembaga organisasi pemerintah yang menangani dibidang pariwisata. Untuk mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil diperlukan pembinaan pegawai yang terus-menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja PNS, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya, juga dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi, serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal, yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja para pegawainya yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerjasama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Berikut data penilaian kinerja pegawai PNS Dinas Pariwisata Kota Medan :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan PP
Nomor 30 Tahun 2019

Unsur penilaian kinerja	2021	2022	Perbandingan	Keterangan
a. Sasaran Kerja ASN	89	85	Turun	Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik =76-90 Cukup = 60-75
(SKP)				
b. Perilaku Kerja	79	79	Tetap	
Orientasi Pelayanan				
Integritas	79	80	Naik	
Komitmen	79	80	Naik	
Disiplin	79	76	Turun	
Kerja Sama	80	81	Naik	
Rata rata	80,83	80,16	Turun	
Penilaian Kinerja	80,55	79,03	Turun	

Sumber: Dinas Parawisata Kota Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan bahwa rata rata nilai mendapatkan penilaian yang baik pada tahun 2021 dan dapat dilihat pada tabel nilai kinerja pegawai. Pada tahun 2022 kinerja pegawai mengalami penurunan dari nilai 80,55 menjadi 79,03 walaupun dalam konteks baik. Begitu pula dengan orientasi pelayanan mengalami penurunan walaupun tetap pada konteks yang baik. Berdasarkan hal tersebut penilaian kinerja maka para pegawai haruslah meningkatkan kualitas kerjanya agar lebih baik lagi. Faktor lain yang menjadi penghambat terhadap kinerja pegawai selain beban kerja, tekanan dari organisasi, atau pun konflik dalam lingkungan kerja, itu akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya lingkungan kerja (Nabawi, R. 2019). Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang mempunyai penerangan yang baik, penggunaan warna yang sesuai, bersih, tidak bising, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja. Pada penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja Dinas Pariwisata Kota Medan belum mendukung pegawai bekerja dengan nyaman. Suhu ruangan yang belum menentu yang disebabkan kurangnya ventilasi udara di ruangan, warna cat dinding yang mulai pudar dalam ruangan kerja. Selain itu jaringan internet yang digunakan sering mengalami gangguan dan mesin fotocopy yang terbatas. Fasilitas yang kurang memadai akan berpengaruh pada produktivitas pegawai, hal ini juga merupakan salah faktor yang mempengaruhi kenyamanan para pegawai. Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena lokasi kantor yang berada di depan jalan, suara-suara kendaraan dan kereta api mengakibatkan kebisingan sehingga mengganggu kinerja pegawai.





Gambar 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja

Selanjutnya disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi semua peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan Sumadhinata, (2018;335).

Disiplin kerja sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitannya mempermudah dan melancarkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, penulis melihat masih ada pegawai yang tidak taat dengan peraturan yang berlaku di Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang pulang kantor tidak pada waktunya, kurangnya interaksi sosial pegawai untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga.

Berdasarkan hasil observasi bahwa di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan menerapkan sistem absensi dengan menggunakan foto. Dari data kehadiran dapat dilihat bahwa setiap bulan nilai disiplin kerja semakin meningkat hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan selama 12 bulan. Namun masih perlu ditingkatkan disiplin kerja agar semakin baik. Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan menerapkan upacara sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan yang dilaksanakan satu kali dalam satu minggu yaitu setiap hari Senin. Kemudian kedisiplinan dilihat dari pengerjaan tugas yang dilakukan setiap hari, bulan dan setiap tahunnya. Selanjutnya kedisiplinan pakaian dan kedisiplinan keluar masuk kantor.

Selanjutnya motivasi kerja menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Menurut Afandi (2018:29) beberapa tolak ukur dari motivasi dapat dilihat dari : Balas jasa berupa segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang

dilibatkan pada organisasi. Kemudian kondisi kerja berupa kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja. Fasilitas kerja berupa segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai. Kemudian prestasi kerja berupa hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi intrinsik dari pegawai adalah dengan memberikan pengakuan atas hasil kerja, pencapaian atas prestasi kerja, dan memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan dan promosi dan pengembangan kerja, sehingga diharapkan pegawai akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian upah, kondisi kerja, keamanan kerja yang layak bagi pegawai. Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan motivasi meningkat dikarenakan berupa kompensasi yang diterima.

Berdasarkan *reserch gap* penelitian terdahulu Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian Pratama, F. D., Sudarwati, S., & Hamidah, R. A. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian Tamba, M. R., Sulistyowati, A., & Putra, C. I. W. (2023) menyatakan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

2. Bagi Penulis

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mendapat gelar Sarjana Manajemen di Universitas HKBP Nommensen Medan.

3. Bagi Universitas

Hasil peneliti ini diharapkan dapat sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan pada pihak kantor Dinas Pariwisata Kota Medan berupa informasi empiris yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN telah ditetapkan pada 26 April 2019. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Jufrizen, M (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Fahmi, I (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Afandi, (2018) dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda, maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, kinerja adalah hssil suatu pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya

2.1.1.1 Indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

Menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Sasaran Kerja

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun.

2. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, antara lain meliputi: masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

3. Integritas

Integritas adalah konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung dan pemangku kepentingan dan menciptakan budaya organisasi yang baik.

4. Komitmen

Komitmen PNS sebagai suatu indikator untuk menentukan baik buruknya sikap perilaku seorang PNS dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan.

5. Disiplin

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan peraturan perundang-Undangan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

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. Sedangkan menurut Nabawi, R. (2019) 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. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja,dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Yudiningsih, N. M. et al., (2016) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Prabowo, L., et al., 2018).

2.1.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. **Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. **Warna**

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. **Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. **Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi semua peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Sumadhinata, (2018;335) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang merupakan tanggung jawab seperti halnya, tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah ditetapkan perusahaan. Ketika disiplin semakin tinggi maka kinerja pada karyawan juga semakin meningkat sehingga karyawan akan bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, 2018). Menurut Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016) Disiplin kerja merupakan aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan dimana orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang sudah ditetapkan dengan rasa senang hati.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. 2020). Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Farida dan Hartono (2016:41) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan

oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh pekerja. Menurut Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). berpendapat Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.
2. Tata cara kerja
yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan
yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.4 Motivasi Kerja

Menurut Syamsiah (2017:12) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Arief Y.H, (2018:133) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut.

Menurut Samsudin (2015:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

2.1.4.1 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut.
3. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
5. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu penelitian ini dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel. 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1	Gorang, A. F., Hermayanti, H, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022).	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Secara parsial Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Secara simultan variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di perseroan terbatas pegadian cabang kalabahi (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$
2	Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023).	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan	Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t-hitung sebesar $(5,051 > 2,019)$, dan disiplin kerja berpengaruh

		Pencatatan Sipil Kota Padang	Pegawai		positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang
3	Pratama, F. D., Sudarwati, S., & Hamidah, R. A. (2023).	Pengaruh Kepribadian Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo	Kepribadian Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik yaitu uji linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.
4	Tamba, M. R., Sulistyowati, A., & Putra, C. I. W. (2023).	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Bekasi.	Disiplin Kerja Motivasi Kerja Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan uji parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $3,473 > 1,67109$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $3,793 > 1,67109$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya dalam uji simultan (F) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai (f-hitung) sebesar $40,177 > 2,76$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian uji determinasi (R ²) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,1%.
5	Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja,	Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	(2022).	Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat	Disiplin Kerja Motivasi Kerja Kinerja Pegawai	Berganda	kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $5,075 > t_{tabel} 1,981$, sedangkan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $2,198 > t_{tabel} 1,981$, sedangkan nilai signifikansinya sebesar $0,030 < 0,05$. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $2,686 > 1,981$, sedangkan nilai signifikansinya sebesar $0,008 < 0,05$. (4) Motivasi, disiplin dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $7,541 > F_{tabel} 2,86$ dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$

Sumber: Disitasi dari berbagai jurnal (2024)

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda, maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Pratama, F. D., Sudarwati, S., & Hamidah, R. A. (2023) dan penelitian Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat. Motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Tamba, M. R., Sulistyowati, A., & Putra, C. I. W. (2023) dan Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

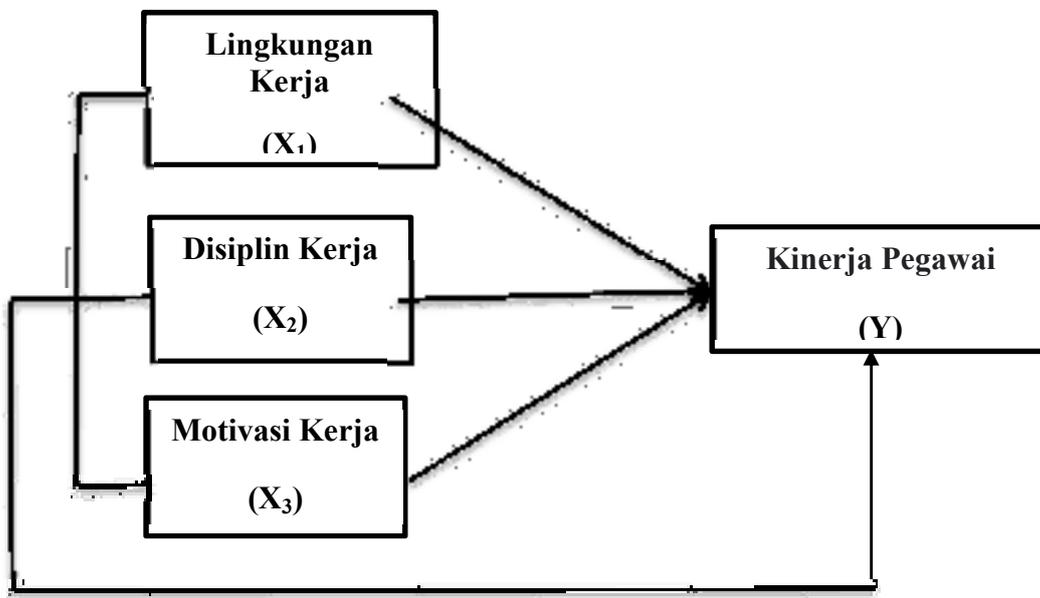
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan

pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022) yang menyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menggabungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

3.2 Waktu dan Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan penulis di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang beralamat di Jl. Prof. H. M. Yamin No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20232 dan waktu penelitian dimulai dari bulan Juli 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 127) Populasi adalah keseluruhan subjek (elemen) atau golongan yang akan diukur dan diteliti yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga hanya tentang jumlah yang dipelajari, tetapi keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Medan sebanyak 45 orang berstatus PNS.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 127), dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel

apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu sebanyak 45 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:129), untuk menentukan sampel dalam sebuah penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini metode nonprobability sampel, metode ini tidak memberikan peluang /kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2019:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh pegawai. Data primer dalam hal ini adalah identitas pegawai (usia, jenis kelamin, dan pendidikan)

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data, sejarah berdirinya kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert 5 point*. Dengan menggunakan Skala likert 5 poin mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara langsung yaitu melalui *google forms* kepada responden untuk dijawab. Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

Tabel 3.1

Instrumen Skala *Likert*

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kesuatu variabel dengan tujuan memberi arti pada kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja.	1. Pencahayaan Cahaya 2. Warna 3. Udara 4. Suara	Likert
Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	Likert
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	Likert
Kinerja pegawai	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu	1. Sasaran Kerja 2. Orientasi Pelayanan 3. Integitas 4. Komitmen 5. Disiplin	Likert

Sumber: Afandi (2018:70), Afandi (2018:29), Agustini (2019:104), Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan tingkat kecocokan antara hasil tes dengan kriteria yang telah ditentukan. Sugiyono (2017: 267) mengatakan bahwa Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015 : 76) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual

dari suatu pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis metode ini yaitu: Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2017), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance (VIF) > 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang telah diolah.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.10.2 Analisis Data

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

β_0 = konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel independen

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = disiplin kerja

X₃ = motivasi kerja

ϵ = *Error term*

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel pengembangan lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y):

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

1. Lingkungan kerja (X₁)

- 1) H₀ : $b_1 = 0$ Artinya lingkungan kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) H₁ : $b_1 \neq 0$ artinya lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Disiplin kerja (X_2)

1) $H_0 : b_2 = 0$ artinya yaitu disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) $H_2 : b_2 \neq 0$ artinya disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Motivasi kerja (X_3)

1) $H_0 : b_3 = 0$ artinya motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) $H_1 : b_3 \neq 0$ artinya motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel

bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan Keputusan :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

