

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEC.LAMBA LEDA SELATAN

Leonardus W Dino Setiawan, Feni Novianti Putri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya

Email : dinosetiawandhada@gmail.com, Feninoviantiputri15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan lamba leda selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai di kantor kec. Lamba leda selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan lamba leda selatan yang berjumlah 30 orang sedangkan sampel yang diambil berjumlah 30 responden. Metode pengujian menggunakan pengelolaan SPSS 23. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas, reabilitas, asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang signifikan secara parsial. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini diketahui dari nilai sig. variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.048 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 2.071 > \text{nilai } T_{tabel} 1.705$. Disiplin kerja berpengaruh sig. terhadap kinerja pegawai diketahui dari nilai sig. variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.045 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 2.101 > \text{nilai } T_{tabel} 1.705$. Lingkungan kerja berpengaruh sig. terhadap kinerja pegawai diketahui dari nilai sig. variabel lingkungan kerja(X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.046 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 2.093 > \text{nilai } T_{tabel} 1.705$. Adapun pengaruh simultan antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0.000 > 0.005$ dan nilai $F_{hitung} 15.783 > \text{nilai } F_{tabel} 2.98$.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at the South Lamba Leda sub-district office. Data collection using primary data obtained from the distribution of questionnaires to employees in the South Lamba Leda sub-district office. The population in this study was all employees of the South Lamba Leda sub-district office which amounted to 30 people while the sample taken amounted to 30 respondents. The test method uses SPSS 23 management. The results of the questionnaire have been tested for validity, reliability, classical assumptions in the form of normality tests, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed the results of a partially significant hypothesis test. This means that work motivation has a significant effect on employee performance, this is known from the sig value. the variable of work motivation (X1) on employee performance (Y) is $0.048 < 0.05$ and the Tcalculate value is $2.071 > \text{the Ttable value is } 1.705$. Work discipline is influential sig. The performance of employees is known from the value of GIS. The variable of work discipline (X2) on employee performance (Y) is $0.045 < 0.05$ and the Tcalculate value is $2.101 > \text{the Ttable value is } 1.705$. The work environment is influential sig. The performance of employees is known from the value of GIS. work environment variable (X3) to employee performance (Y) of $0.046 < 0.05$ and Tcalculate value $2.093 > \text{Ttable value } 1.705$. The simultaneous influence between work motivation (X1), work discipline (X2) and work environment (X3) has a significant effect on employee performance (Y) by $0.000 > 0.005$ and Fcalculate value $15.783 > \text{Ftable value } 2.98$.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 209 dijelaskan bahwa Kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten/kota, sebagaimana dijelaskan pada ayat (2) huruf f, sebagai berikut : Perangkat Daerah kabupaten/kota terdiri atas: a. sekretariat daerah; b. sekretariat DPRD; c. inspektorat; d. dinas; e. badan; dan f. Kecamatan. Dan pada kedudukannya menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagai berikut : Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan. (2) Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Perda Kabupaten/Kota berpedoman pada peraturan pemerintah. (3) Rancangan Perda Kabupaten/Kota tentang pembentukan Kecamatan yang telah mendapatkan persetujuan bersama bupati/wali kota dan DPRD kabupaten/kota, sebelum ditetapkan oleh bupati/ wali kota disampaikan kepada Menteri melalui

gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapat persetujuan. Jadi Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan artinya dengan adanya Kecamatan, Kantor Kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di Kecamatan, kemudian juga Sumber Daya Manusia yang dimiliki kantor kecamatan harus memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan.

Kuantitas atau sumber daya manusia yang besar yang merupakan modal dasar usaha keberhasilan organisasi, akan tetapi jumlah sumber daya manusia yang besar tanpa disertai dengan mutu atau kualitas yang memadai hanya akan menjadi beban pembangunan. Oleh karena itu, untuk berhasilnya usaha memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan dan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah

karyawan/aparatur merupakan faktor penting antara semua elemen-elemen pokok dalam organisasi perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang ada, tidak akan ada gunanya bila sumber daya manusia tidak diberdayakan (Solong,2020:18).

Kasmir (2018:189) menguraikan tinggi rendahnya kinerja tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor tertentu yang membentuk kompetensi sumber daya manusia seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen. Dari uraian tersebut, peneliti memusatkan perhatian pada tiga faktor untuk dijadikan variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja itu penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mampu bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktifitas kerja yang

tinggi. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong karyawan atau anggota organisasi untuk mendukung tindakan nyata dalam merealisasikan kebutuhan (Suhariadi,2020:134).

Disiplin kerja itu sendiri Menurut Singodimedjo (Sutrisno,2016:94) menjelaskan sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini, kedisiplinan sangat penting bagi kantor kecamatan sebab akan ditaati oleh pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Selanjutnya, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja

dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai agar dapat mengerjakan dengan optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Camat Lamba Leda Selatan selaku pimpinan pegawai kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan dan Kepala Bagian Kepegawaian Kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan, diperoleh informasi tentang kinerja pegawai yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan juga melakukan kerja dengan baik sesuai dengan tupoksi dan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan.

Mengenai disiplin kerja pegawai diperoleh bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan selalu selesai tepat waktu dan untuk disiplin kehadiran ke kantor selalu mengikuti aturan yaitu datang ke kantor jam 07:30 dan pulang jam 16:00. Berdasarkan

hasil observasi pada sebagian kinerja pegawai dilihat dari kehadiran masih ada pegawai yang tidak hadir di kantor pada saat jam kerja aktif, dan masih ada pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu (terlambat).

Hasil penelitian di kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan dalam penilaian kinerja pegawai yaitu dengan penilaian kinerja persentasi hasil kerja yang dicapai dan mengenai disiplin kerja pegawai dalam kehadiran di kantor yaitu selalu hadir di kantor pada saat jam aktif kerja. Berikut tabel yang berisikan mengenai rekap absensi dari pegawai yang ada di kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan dari bulan oktober sampai dengan bulan Desember 2022.

Tabel 1. Data Absensi Bulan

Oktober 2023- Desember 2023

Bulan	Jumlah Absensi Karyawan
Oktober	20 hari
November	22 hari
Desember	20 hari
Jumlah hari kerja	65 hari

Sumber :Data sekunder kantor

kecamatan

Dari tabel diatas menjelaskan pada 3 bulan berturut-turt bahwa, tingkat absensi pegawai kantor kecamatan lamba leda selatan menunjukan menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang baik.

Tujuan Penelitian Tujuan

Penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh Motivasi kerja,Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kec,Lamba Leda Selatan.

Kajian Teori

Menurut Sutrisno (2010:46)

kinerja adalah keksuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Wilson Bangun (2012:234) menjabarkan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini

menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan

yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Tanggung jawab

Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama, kerja sama ini menerangkan akan

bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2012:257) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Maka dapat diambil kesimpulan motivasi kerja adalah daya dorong berupa emosi dan kebutuhan yang menggerakkan individu melakukan usaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Menurut Yusuf (2016:145) ada lima indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perhatian

Perhatian dari memotivasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Untuk menumbuhkan perhatian

membutuhkan motivasi. Seorang karyawan akan bekerja dengan serius bila dia merasa membutuhkan dan ia akan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi kebutuhannya. Semakin kuat motivasi yang ingin dicapainya semakin kuat pula usaha yang akan dilakukan.

2. Minat

Minat adalah keadaan yang menghasilkan respon terarah terhadap suatu situasi atau objek tertentu yang menyenangkan dan memberikan suatu kepuasan kepadanya. Demikian juga minat dapat menimbulkan sikap yang merupakan suatu kesiapan berbuat bila ada stimulasi sesuai dengan keadaan tersebut.

3. Keputusan

Pengambilan keputusan dalam motivasi yaitu memilih salah satu lebih diantara sekian banyak alternatif keputusan yang mungkin. Alternatif

keputusan meliputi keputusan ada kepastian, keputusan beresiko, keputusan ketidakpastian dan keputusan dalam konflik. Keputusan bisa di buat berulang kali secara rutin dan dalam bentuk persoalan yang sama sehingga mudah dilakukan keputusan. Keputusan yang dihadapi mungkin serupa dengan situasi yang pernah dialami, tetapi ada ciri khusus dari permasalahan yang baru timbul.

4. Aksi/ Tindakan

Motivasi aksi/tindakan merupakan suatu tindakan dalam mengarahkan seseorang dan kelompok agar dapat melakukan suatu tindakan agar berhasil, sehingga individu atau kelompok tersebut dapat melakukan suatu hal dengan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan tersebut.

5. Kepuasan

Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat

melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dimana kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2016:94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dapat dijelaskan pula bahwa disiplin kerja itu merupakan kesadaran, kemauan dan kesedian seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam

bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipiner, sehingga bekerja etis menjadi salah satu wujud disiplin pegawai. Mungkin beberapa pegawai melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya.

Nitisemito (Prihantoro,2019:20) mengemukakan pengertian lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya. Dengan demikian lingkungan kerja harus bisa

mempengaruhi lingkungan yang aman, segar, serta memenuhi standar kebutuhan yang layak sehingga dapat memberikan kontribusi kenyamanan bagi karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2012:46) menguraikan ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari pencahayaan yang terdapat dalam ruang kerja karyawan,

2. Tingkat kebersihan

Kebersihan turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai. Kebersihan yang terjaga menjadi penentu kesehatan karyawan.

3. Udara

Udara yang ada dalam ruangan bisa mendukung kegiatan dalam bekerja sehingga pegawai dapat betah dalam ruangan

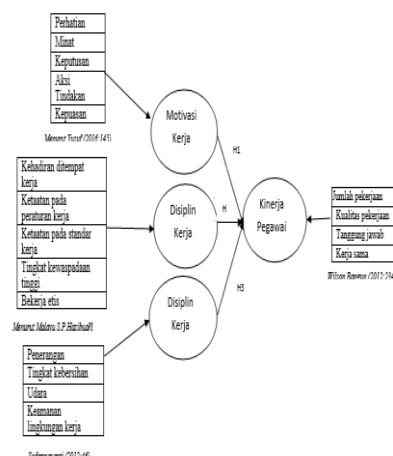
4. Keamanan lingkungan kerja

Keamanan dalam bekerja akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik. Kinerja akan meningkat jika karyawan merasa aman dan terhindar dari rasa takut terhadap gangguan dari luar ataupun dari kecelakaan kerja.

Metode Penelitian

Berdasarkan hipotesis di atas, bahwa pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kec.Lamba Leda Selatan dapat dilihat dari model penelitian berikut:

Gambar 1. Model Penelitian:



Hipotesis :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Data penelitian yang telah diperoleh akan diolah dan diproses menggunakan aplikasi SPSS 23. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti adalah pegawai kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan yang berjumlah 30 orang. Kuesioner penelitian terdiri dari kuesioner fisik yang disebar langsung kepada responden yang terdiri dari 5 (lima) dan 4 (empat) item pertanyaan disetiap variable. dan menggunakan skala likert membagi pilihan dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, t setuju.

kah 1: Dilakukan Uji atas uji tas dan uji reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012).

b. Uji Realibilitas Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Langkah 2 : Uji Normalitas data

a. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, (Juliandi,2013:174).

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi,2013:175).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dan tabel glejser antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) dengan residualnya.

Langkah 3 : Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen

(terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) dengan tujuan mengestimasi atau memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Langkah 4 : Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²)

pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam variabel independen (motivasi kerja dan

lingkungan kerja) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R² semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R² semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Langkah 5: Pengujian Hipotesis

a. Uji parsial (uji T) dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen), dengan asumsi

variabel bebas lainnya konstan (Ghozali,2018).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent yaitu Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent yaitu Kinerja pegawai (Y).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil Kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan

Kecamatan Lamba Leda Selatan mulai berdiri tahun 1970 dengan sesuai SK pemerintah. Peresmian daerah oleh

kepala daerah tingkat 2 (Kabupaten) Manggarai tahun 1972 dengan nama kecamatan Poco Ranaka. Tahun 2021, Wilayah ini mengalami perubahan nama menjadi Kecamatan Lamba Leda Selatan. Wilayah ini awalnya menjadi bagian dari Kabupaten Manggarai yang mencakup 13 desa yang terdiri dari Mandosawu, Nggalak Leleng, Poco Lia, Ulu Wae, Rengkam , Ngkiong Dora, Arus, Leong, Lenang, Melo, Benteng Rampas, Pocong Dan Bea Waek. Setelah pemekaran wilayah administratif Kabupaten Manggarai Timur, Kecamatan Lamba Leda Selatan menjadi salah satu Kecamatan di bawah Kabupaten Manggarai Timur. Sekarang, kecamatan Lamba Leda Selatan mencakup wilayah seluas 126,32 km² mencakup 21 desa dan 3 kelurahan.

Analisis Deskriptif

Tabel 2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase
1.	Pria	25	83%
2.	Wanita	5	17%
	Total	30	100%

Sumber: Data Primer

Diolah

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria 25 orang (83%), sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita 5 orang (17%). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling tertinggi adalah pria yang berjumlah 25 orang.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 3 : Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1.	31-40	6	20%
2.	41-50	10	33%
3.	51-	14	47%

	60		
	Total	30	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabael diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 6 orang (20%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 10 orang (33%), dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 14 orang (47%). Dalam hal ini responden yang paling tinggi berdasarkan usia yaitu 51-60 tahun sebanyak 14 orang.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4 : Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
----	------------	--------	------------

	n	Respon den	se
1.	S1	8	27%
2.	D3	3	10%
3.	SM A	15	50%
4.	SM K	1	3%
5.	SMP	3	10%
	Tota l	30	100 %

Sumber : Data Primer

Diolah

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 orang (10%), responden dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 1 orang (3%), responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 15 orang (50%), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (10%) dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 8 orang (27%).

Table 5 : Uji Validitas Motivasi Kerja

Ite m	R Hit	R Ta	Keter angan
----------	----------	---------	----------------

	un g	be l	
X1 .1	0.5 72	0. 36 1	Valid
X1 .2	0.5 24	0. 36 1	Valid
X1 .3	0.4 60	0. 36 1	Valid
X1 .4	0.5 36	0. 36 1	Valid
X1 .5	0.4 14	0. 36 1	Valid
X1 .6	0.4 00	0. 36 1	Valid
X1 .7	0.4 01	0. 36 1	Valid
X1 .8	0.5 10	0. 36 1	Valid
X1 .9	0.5 45	0. 36 1	Valid
X1 .10	0.4 22	0. 36 1	Valid

Sumber: Output SPSS

23

Diketahui diatas bahwa nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan pada variabel motivasi kerja menunjukan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0.361, maka pernyataan dalam penelitian dinyatakan

valid dan semua pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data r_{tabel} di peroleh dari $N=30$ r_{tabel} sebesar 0.361 pada signifikan 5% jadi semua pernyataan dikatakan valid.

1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 6: Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0.488	0.361	Valid
X2.2	0.677	0.361	Valid
X2.3	0.527	0.361	Valid
X2.4	0.497	0.361	Valid
X2.5	0.659	0.361	Valid
X2.6	0.470	0.361	Valid
X2.7	0.484	0.361	Valid
X2.8	0.699	0.361	Valid

X2.9	0.729	0.361	Valid
X2.10	0.604	0.361	Valid

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan diatas diketahui bahwa nilai rhitung untuk semua pernyataan pada variabel disiplin kerja menunjukan nilai rhitung > r_{tabel} sebesar 0.361, maka pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid dan semua pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data r_{tabel} di peroleh dari $N=30$ r_{tabel} sebesar 0.361 pada signifikan 5% jadi semua pernyataan dikatakan valid.

1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 7: Uji Validitas

Lingkungan Kerja

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X3.1	0.551	0.361	Valid
X3.2	0.520	0.361	Valid
X3.3	0.692	0.361	Valid
X3.4	0.654	0.361	Valid
X3.5	0.547	0.361	Valid
X3.6	0.378	0.361	Valid
X3.7	0.499	0.361	Valid
X3.8	0.499	0.361	Valid
X3.9	0.435	0.361	Valid
X3.10	0.371	0.361	Valid

Sumber :Output SPSS 23

Berdasarkan diatas diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk

semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.361, maka pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid dan semua pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data r_{tabel} di peroleh dari $N=30$ r_{tabel} sebesar 0.361 pada signifikan 5% jadi semua pernyataan dikatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 8: Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0.615	0.361	Valid
Y.2	0.424	0.361	Valid
Y.3	0.582	0.361	Valid

Y. 4	0.41 4	0.3 61	Valid
Y. 5	0.40 3	0.3 61	Valid
Y. 6	0.53 5	0.3 61	Valid
Y. 7	0.42 1	0.3 61	Valid
Y. 8	0.38 7	0.3 61	Valid
Y. 9	0.37 6	0.3 61	Valid
Y. 10	0.59 1	0.3 61	Valid

Sumber: Output SPSS

23

Berdasarkan diketahui bahwa nilai rhitung untuk semua pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai rhitung > rtabel sebesar 0.361, maka pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid dan semua pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data rtabel di peroleh dari N=30

rtabel sebesar 0.361 pada signifikan 5% jadi semua pernyataan dikatakan valid.

4. Uji Reabilitas

Digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 9 : Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motiv	0.624	10

asi Kerja		(pertan yaan)
Disipli n Kerja	0.779	10 (pertan yaan)
Lingk unga Kerja	0.688	10 (pertan yaan)
Kinerj a Pegaw ai	0.611	10 (pertan yaan)

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan diatas menunjukkan hasil uji reabilitas dari seluruh variabel penelitian diperoleh nilai *Cronbach'Alpha* >0.60 jadi signifikan, sehingga bisa dinyatakan seluruh pertanyaan reliabel dan valid untuk digunakan dalam penelitian.

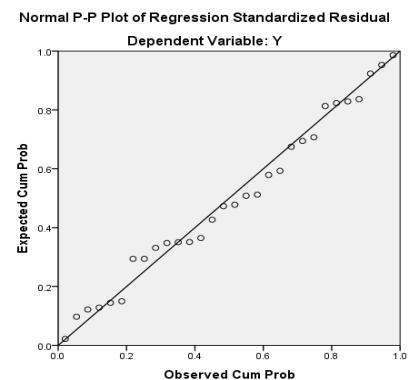
5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat

apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, (Juliandi,2013:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal

Gambar 2 : Grafik Hasil Uji Normalitas

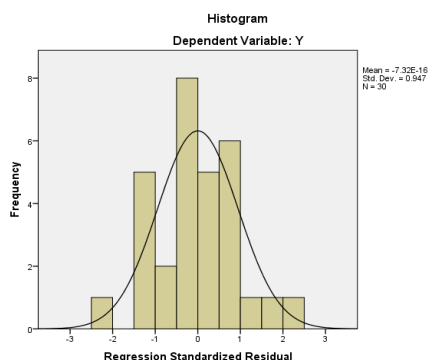


Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa titik-titik atau pola menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi

normal dan juga memenuhi regresi yang baik.

Gambar 3: Histogram Hasil Uji Normalitas



Sumber : Output SPSS 23

Dari gambar dapat dilihat bahwa distribusi data adalah normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal

6. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya

korelasi yang kuat antara variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas tinggi, standar error koefisien regresi akan semakin lebar sehingga menyebabkan kekeliruan menerima hipotesis yang salah dan mengelola hipotesis yang benar.

Tabel 10: Hasil Pengujian Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.526	1.902
.644	1.554
.596	1.678

Sumber: Output

SPSS 23

Berdasarkan tabel terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

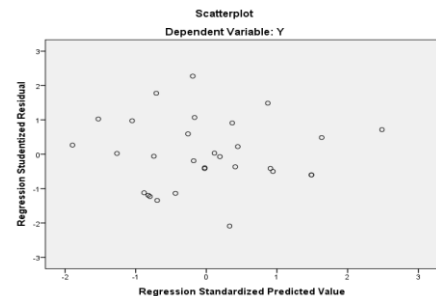
7. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual atau pengamatan satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel dependen dengan nilai residual. Dasar analisis ini adalah:

- a. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

Gambar 4: Hasil uji

Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 23

Dilihat dari gambar scatterplot, didapat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja terhadap masukan variabel independen.

10. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11: Hasil Pengujian Regresi
Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.563	.474		13.97	.174
X1	.298	.104	.334	2.071	.048
X2	.246	.101	.306	2.101	.045
X3	.286	.103	.317	2.093	.046

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel pada kolom kedua (*unstandardized coefficients*) bagian B pada baris pertama diperoleh model

persamaan regresi linear berganda nya adalah:

$$Y = 6.563 + 0.298X_1 + 0.246X_2 + 0.286X_3 + 4.696$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan persamaan besarnya nilai X merupakan nilai regresi diestimasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6.563 ini mempunyai arti bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstanta, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 6.563 yang artinya baik dan hal ini berarti jika Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) baik maka kinerja pegawai akan lebih baik.

2. β_1 (Koefisien X1) sebesar 0.298 Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.298 ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi

kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Lamba Leda Selatan peningkatan sebesar 0.298.

3. β_2 (koefisien X_2) sebesar 0.246 variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.246 ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Dikantor Kecamatan Lamba Leda Selatan peningkatan sebesar 0.246.

4. β_3 (koefisien X_3) sebesar 0.286 variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.286 ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai

Dikantor Kecamatan Lamba Leda Selatan peningkatan sebesar 0.286.

11. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2)

pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 12 : Hasil Pengujian

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.803 a	.646	.605	1.693 27
---	-----------	------	------	-------------

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai R sebesar 0.646 sama dengan 64,6 bearti variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai 64,6.

Nilai *Adjusted R Square* 0.605 bearti 60,5 kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 39,5 dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada diluar model penelitian atau variabel lain yang tidak diteliti.

12. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji T) dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu

mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen), dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (Ghozali,2018). Kriteria pengujian yang digunakan dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau hipotesis diterima.

Tabel 13: Hasil pengujian parsial (Uji T)

	Unstandar dized Coefficien ts		Standar dized Coeffic ients		Sig .
	Model	B or Std. Err	Beta	t	
1 (Co nsta nt)	6.56 3	4.6 96		1.3 97	.17 4
X1	.298	.14 4	.334	2.0 71	.04 8

X2	.246	.117	.306	2.101	.045
X3	.286	.137	.317	2.093	.046

Sumber :Output SPSS 23

Berdasarkan table diatas dapat di peroleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikan sebesar 0.048 < 0.05 dan nilai T_{Hitung} 2.071 > nilai T_{Tabel} 1.705 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y)

2. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X2)

terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikan sebesar $0.45 < 0.05$ dan nilai T_{Hitung} 2.101 > nilai T_{Tabel} 1.705 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X3)

terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikan sebesar $0.046 < 0.05$ dan nilai T_{Hitung} 2.093 > nilai T_{Tabel} 1.705 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji T) pada dasarnya menunjukkan secara serentak variabel bebas atau independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen.

Table 14 : Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.754	3	45.251	15.783	.000 ^b
Residual	74.546	26	2.867		
Total	210.300	29			

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diketahui signifikan untuk motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0.000 < 0.005$ dan nilai $F_{Hitung} 15.783 > \text{nilai } F_{Tabel} 2,98$

sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), pada kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan.

Penjelasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1)

Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian, diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan < 0.005 ($0.048 < 0.05$) dan nilai $T_{Hitung} 2.071 > \text{nilai } T_{Tabel} 1.705$. Dengan demikian H1 diterima yang berarti berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian, diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan < 0.005 ($0.045 < 0.05$) dan nilai $T_{Hitung} 2.101 >$ nilai $T_{Tabel} 1.705$. Dengan demikian H2 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian, diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil

penelitian ini menunjukkan nilai signifikan < 0.005 ($0.046 < 0.05$) dan nilai $T_{Hitung} 2.093 >$ nilai $T_{Tabel} 1.705$. Dengan demikian H3 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan.

4. Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) ternyata motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Lamba Leda Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan $0.000 > 0.005$ dan nilai $F_{Hitung} 15.783 >$ nilai $F_{Tabel} 2,98$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada Kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan.

Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji-t, diketahui variable motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0.048 < 0.05$ dan nilai t_{Hitung} $2.071 > \text{nilai } t_{Tabel} \ 1.705$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

2. Berdasarkan hasil uji-t, diketahui variable disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0.45 < 0.05$ dan nilai t_{Hitung}

$2.101 > \text{nilai } t_{Tabel} \ 1.705$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Berdasarkan hasil uji-t, diketahui variable lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0.046 < 0.05$ dan nilai T_{Hitung} $2.093 > \text{nilai } T_{Tabel} \ 1.705$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

4. Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) ternyata motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka diperoleh nilai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan lamba leda selatan. Hasil penelitian ini menunjukan nilai signifikan $0.000 > 0.005$ dan nilai $F_{Hitung} 15.783 > \text{nilai } F_{Tabel} 2,98$.

b. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah:

Bagi Kantor Kecamatan Lamba Leda Selatan, peningkatan kinerja dilakukan dengan meningkatkan variable disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Bangun, Wilson. 2012. *Indikator Kinerja Pegawai*. Jakarta: Erlangga
- Duha, Timoteus. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P. 2017. *Indikator-Indikator Disiplin Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendriko, R. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: M2000