

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN**

**DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Ulvah Riwayati**

**NPM : 4120600225**

Diajukan Kepada :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**

# 

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN**

**DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Ulvah Riwayati**

**NPM : 4120600225**

Diajukan Kepada :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**

****

|  |
| --- |
| **MOTTO** “Tidak masalah apabila berjalan lambat, asalkan tidak pernah berhenti berusaha”. - Confucius  **PERSEMBAHAN** Segala puji syukur untuk Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya, dengan rasa syukur yang mendalam dengan telah diselesaikannya skripsi ini penulis mempersembahkannya kepada :  1. Ayah terkasih, alm bapak Kamsyah yang senantiasa memberikan bimbingan, dorongan, semangat dan nasihat. Meskipun beliau tidak sempat melihat putra putrinya menyelesaikan pendidikanya, perjuangan beliau semasa hidup yang selalu memberikan contoh untuk tidak pernah menyerah dengan segala keadaan memberikan semangat tersendiri kepada penulis untuk menjadi pribadi yang tidak mudah menyerah. 2. Ibunda tercinta, ibu Rowiyati yang tanpa lelah memberikan doa, cinta dan kasih sayang tiada henti kepada putra putrinya serta segala dukungan baik finansial maupun pilihan yang diambil penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan masa studinya. 3. Kakak dan adik tersayang, Mukti Amsyari dan Abdul Sukma Brawijaya terimakasih karena senantiasa memberikan semangat dan dukungan yang besar setiap harinya sehingga menjadikan penyemangat dalam mengerjakan skripsi, semoga kita semua dapat membanggakan kedua orangtua. 4. Sahabat penulis Nur Khoerun Nissa Khofipah, Ambar Alfiana Dwi Hartati, Sabrina Khansa Rufaidah, Riska Apriyana yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil selama perkuliahan dan bantuan selama penulis menyusun skripsi. 5. Untuk diri saya sendiri, Ulvah Riwayati karena sudah mampu bertahan dan tidak berhenti berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pecapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. 6. Seluruh jajaran pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes yang telah mengijinkan penulis untuk melakukan penelitian ini terimakasih atas waktu kesempatan serta pengalaman yang terlah diberikan. 7. Almamater penulis Universitas Pancasakti Tegal yang menjadi tempat menempuh ilmu selama ini.    **ABSTRAK****Ulvah Riwayati, 2024. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten brebes.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer.  Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 pegawai. Sampel pada penelitian ini sejumlah 41 pegawai dengan menggunkan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang terdiri dari analisis deskriptif, transformasi data metode suksesif interval (MSI), uji asumsi klasik, model regresi linear berganda dan uji hipotesis. Penelitian ini diolah menggunakan aplikasi data statistik dengan program SPSS versi 22.  Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,039<0,05, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,751>0,05 dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000<0,05 serta motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai Adjusted R Square 0,640 atau 64%.  Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3) disipin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan 4) motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai **Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.*****ABSTRACT*****Ulvah Riwayati*, 2024. influence of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at the One-Stop Integrated Investment and Services Agency in Brebes Regency.****This study aims to determine the influence of work motivation, work environment, and work discipline on the performance of employees at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Brebes Regency. The type of research used in this study is quantitative research with primary data.**The population in this study consists of 41 employees. The sample in this study also consists of 41 employees, using a saturated sampling technique. The data analysis used is multiple linear regression analysis, which includes descriptive analysis, data transformation using the Successive Interval Method (MSI), classical assumption tests, multiple linear regression models, and hypothesis testing. This study was processed using statistical data application with SPSS version 22.**The analysis results show that work motivation partially influences performance with a significance value of 0.039 < 0.05. The work environment does not partially influence performance with a significance value of 0.751 > 0.05, while work discipline partially influences performance with a significance value of 0.000 < 0.05. Additionally, work motivation, work environment, and work discipline simultaneously influence performance, with an Adjusted R Square value of 0.640 or 64%.* *From this research, it can be concluded that: 1) work motivation affects employee performance, 2) the work environment does not affect employee performance, 3) work discipline affects employee performance, and 4) work motivation, work environment, and work discipline simultaneously affect employee performance.* ***Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, Performance.*** |
| **\**  **KATA PENGANTAR** |
|  |

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar untuk Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E,M.M,Ak,C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. H. Tabrani, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Makmur Sujarwo, S.E, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 2024

Ulvah Riwayati

# **DAFTAR ISI**

**Halaman**

[**HALAMAN JUDUL i**](#_Toc170651829)

[**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING** ii](#_Toc170651830)

**HALAMAN** [**PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI**](#_Toc170651831) iii

[**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** iv](#_Toc170651834)

[**HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI** vii](#_Toc170651836)

[**ABSTRAK**  vii](#_Toc170651837)

[**KATA PENGANTAR ix**](#_Toc170651837)

[**DAFTAR ISI** xi](#_Toc170651843)

[**DAFTAR TABEL** xiii](#_Toc170651844)

[**DAFTAR GAMBAR** xiii](#_Toc170651844)

[**LAMPIRAN** xvi](#_Toc170651845)i

[**BAB I PENDAHULUAN** 1](#_Toc170651846)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc170651848)

[B. Rumusan Masalah 8](#_Toc170651849)

[C. Tujuan Penelitian 9](#_Toc170651850)

[D. Manfaat Penelitian 10](#_Toc170651851)

[**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** 12](#_Toc170651852)

[A. Landasan Teori 12](#_Toc170651853)

[B. Penelitian Terdahulu 26](#_Toc170651854)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 34](#_Toc170651855)

[D. Hipotesis Penelitian 39](#_Toc170651856)

[**BAB III METODE PENELITIAN** 40](#_Toc170651862)

[A. Jenis Penelitian 40](#_Toc170651864)

[B. Populasi dan Sampel 40](#_Toc170651865)

[C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel 42](#_Toc170651866)

[D. Metode Pengumpulan Data 44](#_Toc170651867)

[E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 45](#_Toc170651868)

[F. Metode Analisis Data 47](#_Toc170651869)

[**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** 57](#_Toc170651870)

[A. Gambaran Umum 57](#_Toc170651872)

[B. Hasil Penelitian 67](#_Toc170651873)

[C. Pembahasan 82](#_Toc170651874)

[**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** 89](#_Toc170651875)

[A. Kesimpulan 89](#_Toc170651877)

[B. Saran 90](#_Toc170651878)

[**DAFTAR PUSTAKA** 92](#_Toc170651879)

[**LAMPIRAN** 96](#_Toc170651880)

# 

# **DAFTAR TABEL**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tabel** | **Halaman** |

[Tabel 1 Sasaran Kinerja Pegawai 5](#_Toc168423964)

[Tabel 2 Rekapitulasi Kehadiran 6](#_Toc168423964)

[Tabel 3 Penelitian Terdahulu 31](#_Toc168423965)

[Tabel 4 Jumlah Populasi Penelitian 41](#_Toc168424192)

[Tabel 5 Operasional Variabel 43](#_Toc168424193)

[Tabel 6 Deskripsi Responden Bersadarkan Jenis Kelamin 67](#_Toc168424193)

[Tabel 7 Deskripsi Responden Bersadarkan Usia 68](#_Toc168424193)

[Tabel 8 Deskripsi Responden Bersadarkan Pendidikan 68](#_Toc168424193)

[Tabel 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 69](#_Toc168426156)

[Tabel 10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 70](#_Toc168426157)

[Tabel 11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 71](#_Toc168426158)

[Tabel 12 Hasil Uji Validitas Kinerja 72](#_Toc168426159)

[Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas 73](#_Toc168426160)

[Tabel 14 Hasil Uji Normalitas 74](#_Toc168426162)

[Tabel 15 Hasil Uji Multikolinearitas 75](#_Toc168426163)

[Tabel 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas 76](#_Toc168426164)

[Tabel 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 77](#_Toc168426166)

[Tabel 18 Hasil Uji Parsial (t) 78](#_Toc168426167)

[Tabel 19 Hasil Uji Simultan (F) 80](#_Toc168426168)

[Tabel 20 Hasil Uji Determinasi (R2) 81](#_Toc168426169)

**DAFTAR GAMBAR**

|  |  |
| --- | --- |
| **Gambar** | **Halaman** |

[Gambar 1 Kerangka Pemikiran 38](#_Toc168427987)

[Gambar 2 Kurva Penerimaan Dan Penolakan Uji t 53](#_Toc168427988)

[Gambar 3 Kurva Penerimaan Dan Penolakan Uji F 55](#_Toc168427989)

[Gambar 4 Struktur Organisasi 59](#_Toc168427990)

# **LAMPIRAN**

|  |  |
| --- | --- |
| **Lampiran** | **Halaman** |

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian 97

[Lampiran 2 Identitas Responden 98](#_Toc168428526)

[Lampiran 3 Hasil Pengujian SPSS 103](#_Toc168428527)

# 

# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat persaingan antar institusi semakin ketat, salah satu tantangan besar adalah globalisasi dan segala dampaknya. Untuk tetap bertahan, badan usaha harus siap menghadapi perubahan dan berhasil bersaing. Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan seringkali ditentukan oleh kemampuan dalam mengatur sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi pemerintah melibatkan mengintegrasikan pandangan dan pemikiran antara staf dan pemimpin organisasi agar mencapai tujuan organisasi, melalui pembentukan sikap kerja yang positif, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas mereka, serta memberikan dorongan kerja, arahan, dan koordinasi yang efektif.

Salah satu permasalahan yang sedang diperhatikan oleh pemerintah Indonesia saat ini adalah kesenjangan dalam kualitas sumber daya manusia. Kinerja individu sangat mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi yang berada di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi, para pegawai diharapkan mampu mengoptimalkan performa mereka. Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh oleh mereka dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal yang krusial untuk diawasi sebab bisa berdampak pada pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi.

Yuniarti dkk (2021:2) Kinerja bisa didefinisikan sebagai evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai, dengan menilai standar kinerjanya dengan prestasi yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah dibagikan. (Budiasa, 2021:15) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dalam pencapaian hasil maupun perilaku, di dalam suatu organisasi mencakup motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja. Adha dkk (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai terbagi atas dua faktor yaitu, “*motifation factor* dan *hygieni factor*. *Motifation factor*” adalah dorongan yang muncul berasal dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni factor* merupakan pendorong yang berasal dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi, kompensasi yang diperoleh dan lingkungan kerja sebagai tunjangan saat bekerja. Seorang pimpinan harus mampu memotivasi dengan menciptakan lingkungan (iklim) organisasi melalui pembentukan lingkungan kerja yang baik.

Adha dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja sebagai semua alat dan bahan yang digunakan, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode di mana seseorang bekerja, dan bagaimana seseorang bekerja sebagai pribadi atau sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan jenjang karir seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja termasuk, tetapi tidak terbatas pada, stres di tempat kerja, keamanan kerja, dan kolaborasi dengan rekan kerja. Menurut Adha dkk (2019), Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang diperoleh, dan merupakan salah satu sebab yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pegawai dalam menuntaskan tugas yang pada akhirnya bisa memperbaiki kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang ada yang dianggap baik jika pegawai dapat menjalankan kegiatan mereka secara maksimal, sehat, aman, dan nyaman. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai penting untuk memberikan perhatian yang cukup pada disiplin kerja.

Sofyan (2013:130) Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki pegawai yang dilakukan seorang individu menunjukkan penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta bersedia untuk menjalankan dan menerima segala konsekuensi yang dilakukan. Disiplin kerja adalah hal yang harus disadari oleh setiap pegawai, kesadaran pegawai diperlukan oleh memahami peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat penting untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada pegawai agar mereka berhasil dalam pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan harus melakukan upaya untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut jelas, mudah dipahami, dan efektif bagi seluruh pegawai.

Terdapat beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidak disiplinan kerja, yaitu (1) kepemimpinan yang kurang kuat, kurang adaptif, tidak memiliki kualifikasi yang memadai, dan cenderung curiga (2) pengawasan yang kurang efektif akibat kurangnya pengawas yang berkualitas serta berwawasan, (3) peraturan pembagian kekuasaan yang mengurangi semangat kerja tim. (4) keadaan lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk, (5) membedakan berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, agama, bahasa, jabatan dalam proses seleksi, promosi dan lainnya. (Sugiharjo, 2016)

Berdasarkan Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Brebes Nomor 116 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes yang merupakan bagian dari pelaksanaan tugas dalam administrasi pemerintahan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kewenangan otonomi daerah terkait dengan peningkatan investasi dan layanan perizinan di Kabupaten Brebes.. Dalam konteks Kabupaten Brebes, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes memiliki peran strategis dalam mendukung investasi dan memberikan pelayanan terpadu kepada masyarakat.

Kinerja yang optimal dari pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes menjadi alasan krusial dalam mencapai tujuan tersebut oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.

**Tabel 1**

**Rincian Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes Tahun 2022-2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Tahun | Uraian |
| 1. | 2022 | Sasaran kerja pegawai nilai prestasi akademik 52,34  Sedangkan penilaian perilaku kinerja pegawai 34,8 maka nilai prestasi kerja 52,34+43,8= 87,14 ( baik) |
| 2. | 2023 | Sasaran kerja pegawai nilai prestasi akademik 47,12  Sedangkan penilaian perilaku kinerja pegawai 37,1 maka nilai prestasi kerja 47,12+37,1= 84,22 ( baik) |

Sumber: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes

Berdasarkan tabel 1 dapat dikatakan bahwa nilai untuk sasaran kinerja peggawai dalam kategori baik namun mengalami penurunan pada tahun 2023 sebanyak 2,92 % hal ini tidak dapat di biarkan begitu karena dapat menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai sehingga perlu diketahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Dari hasil observasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes, ditemukan bahwa pada tingkat kinerja pegawai yaitu tingkat presensi pada pegawai masih ditemukan ketidakhadiran. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dapat dilihat dari tabel rekapitulasi selama periode 2022-2023 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. Berikut data rekapitulasi tingkat presensi pegawai selama periode tahun 2022-2023

**Tabel 2**

**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes**

**Periode Tahun 2022-2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Bulan | Jumlah Pegawai | Terlambat |
| 2022 | Januari | 41 | 15% |
| Februari | 41 | 18% |
| Maret | 41 | 19% |
| April | 41 | 20% |
| Mei | 41 | 13% |
| Juni | 41 | 23% |
| Juli | 41 | 25% |
| Agustus | 41 | 17% |
| September | 41 | 23% |
| Oktober | 41 | 17% |
| November | 41 | 22% |
| Desember | 41 | 21% |
| 2023 | Januari | 41 | 20% |
| Februari | 41 | 24% |
| Maret | 41 | 13% |
| April | 41 | 12% |
| Mei | 41 | 24% |
| Juni | 41 | 15% |
| Juli | 41 | 9% |
| Agustus | 41 | 17% |
| September | 41 | 14% |
| Oktober | 41 | 15% |
| November | 41 | 2% |
| Desember | 41 | 20% |

Sumber: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes

Berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan bahwa tingkat presensi selama dua tahun terakhir masih terdapat keterlambatan, pulang cepat dan ijin yang fluktuatif, masalah tersebut perlu diperhatikan dan tidak dibiarkan begitu saja oleh pihak Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. Karena masalah tersebut dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan instansi tersebut.

Maka oleh sebab itu, masih diperlukan peningkatan pada sumber daya manusianya, yaitu dengan cara memberikan pengawasan atau bimbingan pada pegawai supaya menjadi lebih baik serta menghasilkan kinerja yang optimal. Karena masalah tersebut dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan instansi, hal tersebut perlu diperhatikan guna menjaga kinerja instansi dan kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes, terdapat beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai yang dapat dijadikan acuan pada penelitian ini.

Penelitian sebelumnya dapat menggambarkan tentang kinerja pegawai yang ada namun masih terdapat perbedaan dari hasil penelitian. Berdasarkan penelitian Lestari & Widiandhono (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, pada kondisi kehidupan dewasa normal, sekitar 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi., sedangkan penelitian yang dilakukan Juliyanti & Onsardi (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa mungkin termotivasi oleh penghargaan atas prestasi yang dicapai, sementara yang lain merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan adanya saling penghargaan antar karyawan. Ini menunjukkan bahwa dukungan dan motivasi antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua. Namun demikian, gaji yang diterima oleh para karyawan dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Penelitian yang dilakukan Oktavia & Fernos (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, apabila tercipta lingkungan kerja yang kompetitif dan efektif dalam berkomunikasi maka dapat meningkatkan kemampuan personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Safira & Rozak (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terahdap kinerja pegawai artinya jika lingkungan kerja buruk maka tidak akan menurunkann kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Ehsan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja, ketika ada perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan atau organisasi, seperti sering terlambat datang, melanggar peraturan yang telah ditetapkan, dan kurangnya teladan dari pemimpin, maka peningkatan disiplin kerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka. Namun, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Irawan dkk (2021) menyatakan bahwa secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa atasan tidak harus mampu memperkuat disiplin kerja pegawainya dan menciptakann lingkungann kerja yang nyaman untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang pada penelitian diatas dan penelitian yang dilakukan sebelumnya masih menunjukan hasil yang berbeda, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes “ Hal ini untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul dan dibuat perumusan masalah bagaimana Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes dapat meningkatkan kinerja pegawai melelui motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas sebelumnya, maka tujuan untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi mereka yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik serupa yang melibatkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan evaluasi bagi organisasi untuk memahami sejauh mana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga organisasi dapat menjadi lebih kompetitif, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta kebijakan-kebijakannya.

# **BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

## **Landasan Teori**

1. **Kinerja Pegawai**
2. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Budiasa (2021:15) Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sukrispiyanto (2019:102), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara keterampilan dan motivasi seseorang. Untuk menuntaskan tugas atau pekerjaan dengan baik, seorang individu perlu memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu. Namun, kesiapan dan kemampuan saja tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana, tidaklah cukup efektif caranya mengerjakanya. Istilah "kinerja" lebih merujuk pada hasil atau prestasi dari suatu aktivitas atau tugas. Dalam bahasa inggris, "kinerja" diterjemahkan sebagai "*performance*", dan sering kali juga dapat diartikan sebagai "performa". Meskipun istilah "performa" juga digunakan dalam bahasa Indonesia, tetapi istilah "kinerja" lebih sering dipergunakan. (Wirawan, 2019:101).

Peran unit sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi seharusnya adalah menganalisa dan membantu menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan pencapaian kinerja. Namun, peran yang sesungguhnya akan tergantung pada harapan atau tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen tingkat atas. Seperti fungsi manajemen lainnya, evaluasi kegiatan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan serta disesuaikan sedemikian rupa. Dengan demikian, mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dan yang signifikan terhadap prestasi kompetitif baik dari organisasi maupun individu dalam pekerjaan mereka. (Robbins, 2008:321).

1. **Dimensi Kinerja Pegawai**

Hasibuan (2014:95) menyatakan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan merupakan faktor penilaian.

Dengan indikator :

1. Kehadiran.
2. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja juga dapat menjadi indikator kinerja.

Dengan indikator :

1. Kemampuan bekerja sama.
2. Keterampilan

Keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan juga merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja.

Dengan indikator :

1. Keahlian dalam bekerja.
2. Tanggung jawab

Kemampuan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaanya dan hasil kerjanya.

Dengan Indikator :

1. Penyelesaian tugas.
2. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan Simamora (dalam Budiasa, 2021:15) bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut.

1. Faktor Individual, termasuk kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor Psikologis, mencakup pandangan, sikap, kepribadian, pembelajaran, serta motivasi.
3. Faktor Organisasional, melibatkan sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Budiasa (2021:15) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu seperti : motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sesuai dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini .

1. **Motivasi Kerja**
2. **Pengertian Motivasi Kerja**

Handoko (2012:251), menyatakan bahwa motivasi bukanlah sesuatu yang diamati tapi merupakan hal yang bisa disimpulkan adanya karena suatu perilaku yang terlihat, karena setiap anggota organisasi adalah unik baik secara biologis maupun psikologi. Motivasi melibatkan emosi, pemikiran, serta pengalaman masa lalu yang menjadi bagian dari hubungan internal dan eksternal suatu organisasi. Selain itu, motivasi bisa dijelaskan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka merasa tertarik untuk melakukannya. Ketika individu termotivasi, mereka cenderung membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena itu dapat memuaskan keinginan mereka. Salah satu teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori tersebut menyatakan terdapat lima kebutuhan yang diinginkan manusia,yang menjadi indikator dalam teori tersebut yaitu : fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri Maslow (dalam Handoko, 2012:258).

1. **Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Maslow (dalam Handoko, 2012:258) dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Fisiologi

Kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya.

Dengan indikator :

1. Cuti
2. Keamanan dan rasa aman

Kebutuhan akan keamanan, perlindungan dan stabilitas dalam peristiwa jasmani dan hubungan antar pribadi dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan indikator :

1. Kondisi kerja yang aman.
2. Sosial

Kebutuhan akan rasa memiliki dan diterima dalam sebuah kelompok organisasi

Dengan indikator:

1. Perasaan memiliki dan diterima dalam organisasi.
2. Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan orang lain dan status atau kedudukannya.

Dengan indikator:

1. Promosi
2. **Komponen-Komponen Motivasi Kerja**

Menurut Handianor dkk (2017:75), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu :

1. Menggerakan, yang berarti memunculkan kekuatan pada individu, mendorong seseorang untuk bertindak dalam cara tertentu.
2. Mengarahkan atau mengalirkan perilaku, dengan memberikan orientasi tujuan perilaku individu diarahkan ke arah tertentu.
3. Menopang atau mempertahankan perilaku, dimana lingkungan sekitar harus memperkuat intensitas, dorongan, serta kekuatan individu.
4. **Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Handianor dkk (2017:100), mengatakan bahwa motivasi memiliki dua jenis yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang mendorong sesesorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg ( dalam Handianor dkk., 2017:100), Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah :

1. *Achievement* ( Prestasi Kerja ) adalah keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas.
2. *Advancement* ( Pengembangan Diri ) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karir dibidang keuangan.
3. *Work it self* ( Pekerjaan itu sendiri ) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
4. *Recognitif* ( Pengakuan ) artinya pegawai memperoleh pengakuan dari koperasi bahwa ia adalah orang yang berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.
5. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor.* Menurut Handianor dkk (2017:101) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain sebagai berikut :

a)*. Company policy* (Kebijakan Perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh koperasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.

b) *Relationship with pers* (Hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antara pegawai dalam menyelesaikan tugas

c) Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh pegawai diantaranya seperti upah, premi bonus, dan tunjangan.

1. **Lingkungan Kerja**
2. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Umi & Hartono (2016:10) Lingkungan kerja mengacu pada keadaan dimana tempat kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, menyediakan suasana yang menyenangkan, aman, dan tenteram, membuat orang merasa nyaman atau kerasan, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya pekerja bisa melakukan kegiatannya dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal jika didukung oleh suasana di tempat kerja yang sehat, terjamin keamanannya, dan membuat karyawan merasa nyaman (Budiasa 2021:39). Dari beberapa definisi sebelumnya, bisa diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar seorang pekerja saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mampu mempengaruhi individu serta tugasnya ketika bekerja.

1. **Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedangkan Budiasa (2021:40) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori:

1. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Segala kondisi yang terkait dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan, merupakan bagian penting dari lingkungan kerja. Organisasi seharusnya bertujuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kerjasama antara semua pihak, termasuk antara pegawai, atasan, dan bawahan. Berikut adalah beberapa kondisi lingkungan kerja non-fisik:

a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai, termasuk aspek latar belakang keluarga. Hal ini mencakup status keluarga, jumlah anggota keluarga, tingkat kesejahteraan, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

1. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan.

1. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja bisa berjalan lancar apabila terdapat komunikasi yang baik antar anggota dalam perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang efektif di lingkungan organisasi, anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, dan saling mengerti satu sama lain, sehingga bisa mengurangi perselisihan dan kesalahpahaman dalam pemikiran pegawai. Hal ini pada akhirnya akan membantu meningkatkan kinerja mereka secara konsisten.

1. **Dimensi Lingkungan Kerja**

Sedangkan Nitisemito dalam (Budiasa, 2021:43) menyatakan dimensi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suatu kondisi di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dengan Indikator :

1. Penerangan dan sirkulasi udara.
2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

Dengan indikator :

1. Hubungan harmonis antar pegawai.
2. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja diartikan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Dengan indikator :

1. Kelengkapan alat kerja.
2. Keadilan dalam lingkungan kerja

Yang meliputi pemecahan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dengan indikator :

1. Penanganan masalah.
2. **Disiplin Kerja** 
   1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Rivai (2005:435) Disiplin adalah langkah manajemen yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi supaya mematuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan, yang telah dibuat oleh suatu organisasi. Rivai (2005:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai untuk mendorong mereka agar bersedia untuk mengubah perilaku mereka, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi segala kebijakan organisasi dann normaa sosial yang berlaku. Dalam suatu organisasi, disiplin merupakan bentuk pelatihann yang berupaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilakuu para pegawai sehinggaa mereka secara sukarela berupaya untuk mematuhi aturan, bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya dengan meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasibuan (dalam Umi & Hartono, 2016:42) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadarann dan kesediaann seseorang untuk mematuhi segala kebijakan perusahaann dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari penjelasan tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja mencakup sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan, baik yang tertulis maupunn yang tidak tertulis, dan pelanggaran atas aturan tersebut bisa mengakibatkan sanksi

* 1. **Dimensi Disiplin Kerja**

Beberapa dimensi kedisiplinan menurut Hasibuan (dalam Umi & Hartono, 2016:44) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain:

1. Absensi tenaga kerja

Absensi adalah tidak hadirnya pegawai ke tempat kerja yang disebabkan bermacam macam alasan. Adapun sebab dari adanya absensi antara lain seperti alfa, ijin dan sakit.

Dengan indikator :

1. Tingkat kehadiran pegawai
2. Adanya keterlambatan kerja

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai factor dari turunnya kedisiplinan kerja pegawai yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaanya.

Dengan indikator :

1. Rasa tanggung jawab atas pekerjaanya.
2. Seringnya terjadi kesalahan

Seringnya terjadi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor di luar manusia seperti kesalahan sistem material,kerusakan mesin dan lain sebagainya.

Dengan indikator :

1. Kerusakan fasilitas kerja.
2. Adanya pemogokan

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukan bahwasannya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

Dengan indikator :

1. Kepuasan pegawai.
   1. **Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Rina dkk (2021:171),menyatakan bahwa terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan agar mematuhi standar dan aturan yang ada, dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran.

1. Disiplin Korektif

Adalah langkah yang diambil untuk menangani pelanggaran aturan yang sudah terjadi, serta upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.

1. Disiplin Progresif

Jenis disiplin ini melibatkan pemberian sanksi yang semakin berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan perbaikan sebelum sanksi yang lebih serius diberlakukan.

* 1. **Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Rina dkk, (2021:171), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi

Tujuan yang ditetapkan haruslah jelas, ideal, dann cukup menantang sesuai dengan kemampuann karyawan. Hal ini berarti bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuann mereka, sehingga mereka bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakannya.

1. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus menunjukkan perilaku yang baik supaya bisa ditiru oleh bawahannya. Seorang pemimpin tidak boleh berharap kedisiplinan bawahannyaa akan baik, jika dia sendiri tidak bisa mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
2. Balas jasa, seperti gaji dan kesejahteraan, juga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan karena memberikan kepuasan dan rasa cinta kepada karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Ketika karyawan semakin mencintai pekerjaannya, kedisiplinan mereka cenderung meningkat karena kepuasan yang diperoleh dari balas jasa tersebut.
3. Keadilan juga mempengaruhi terciptanya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu ingin diperlakukan secara adil. Dengan menerapkan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik juga karena setiap karyawan merasa diperlakukan dengan adil. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk menerapkan keadilan dengan baik agar kedisiplinan karyawan juga terjaga dengan baik.
4. Pengawasan yang melekat (Waskat)

Merupakan tindakan konkret dan sangat efektif dalam menciptakan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Pengawasan yang efektif mendorongg kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena mereka merasa diperhatikan, dibimbing, diarahkan, dan dipantau oleh atasan mereka.

1. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas dalam mengambil langkah untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin dalam menghukum dan karyawan yang tidak disiplin akan membantu menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan tersebut.
2. Sanksi

Sanksi memainkan peran krusial dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Dengan adanya sanksi hukuman yang lebih besar, karyawan akan semakin takut melanggar aturan organisasi, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin akan diminimalkan.

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitialn terdalhulu aldallalh upalyal peneliti untuk mencalri perbalndingaln daln selalnjutnyal untuk menemukaln inspiralsi balru untuk peneliti selalnjutnyal yalng dalpalt membalntu memposisikaln penelitialn sertal menunjukaln orsinallitals dalri penelitialn. paldal balgialn talbel ini mencalntumkaln berbalgali halsil penelitialn terdalhulu terkalit dengaln penelitialn yalng sudalh terpublikalsikaln. (Sugiyono, 2010:65)

Lestari & Widiandhono (2019) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara pusat yang berjumlah 150 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling.* Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat eror 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 60. Pengambilan berdasarkan hasil penelitian, motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sembiring (2020) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan Sembiring (2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 41 orang. nilai *R Square* sebesar 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti

Pakaila & Ferdy Leuhery (2023) meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 54 orang pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku dari populasi 119 orang menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposional Random Sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku.

Adha et al (2019) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jumlah karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sebanyak 32 orang maka penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus). Hasil perhitungan menunjukkan besarnya adjusted R² adalah 0,499 hal ini berarti 49,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke tiga variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja.

Farisi & Utari (2022) meneliti mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini yang dihitung menggunakan rumus Slovin berjumlah 90 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 22. Berdasarkan hasil nilai *R-Square* adalah sebesar 0,876 atau sama dengan 87,6% artinya bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 87,6%.

Oktavia & Fernos (2023)meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai atau responden.Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Juliyanti & Onsardi (2020) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Jumlah populasi yang diambil sampel sebanyak 67 orang dengan rumus *Slovin*. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien determinasi *Adjusted* diperoleh nilai sebesar 0,809. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.809 atau 80.9% terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.191 atau 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Marlius & Vebrian (2020) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 49 orang. Menggunakan SPSS program, hasil penelitian ini jika dilihat dari niai R square 0,644/ 64% yang berarti besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah 64% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Nabawi (2019) meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, dengan sampel yaitu sebanyak 81 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Gito Septa Putra & Jhon Fernos (2023) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. sampelnya sebanyak 52 responden, Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang

Irawan et al (2021)meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong, dengan sampel berjumlah 53. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Fitri & Purnama (2023) meneliti mengenai Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima, dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 44 responden, analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan etos kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawa sedangkan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

**Tabel 3**

**Penelitian Terdahulu**

| **Judul** | **Penulis** | **Nama Jurnal** | **Alat Analisis** | **Perbedaan Dan Persamaan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR surya Yudha Kencana Banjarnegara | Anita Ike Lestari dan Hengky Widiandhono | Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi, Vol . XIX No 1 Januari 2019 | Analisis Regresi Linier Berganda | **Persamaan**:  Dari penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen. metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner.  **Perbedaan:**  Teknik menentukan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Peneliti menambahkan variabel lain yaitu lingkungan kerja sebagai X2 dan disiplin kerja sebagai variabel X3. |
| Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan | Hendri Sembiring | Jurakunman Vol.13, No. 1, Januari 2020 | Analisis regresi linier berganda | **Persamaan** :  Dari penelitian ini menggunakan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.  **Perbedaan:** penulis menambahkan disiplin kerja sebagai variabel independen (X3) |
| Pengaruh Budaya  Organisasi, Motivasi  Kerja Dan Disiplin  Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku | Jane Pakaila, Ferdy Leuhery | *Costing:Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 7 Nomor 1, Juli-Desember 2023 | Analisis regresi linear berganda | **Persamaan** :  Dari penelitian ini menggunakan motivasi kerja dan disisplin kerja sebagai variabel independen  **Perbedaan:**  Teknik menentukan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Peneliti menambahkan variabel lain yaitu lingkungan kerja sebagai X2 dan disiplin |
| Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan  Kerja, Budaya Kerja  Terhadap Kinerja  Pegawai Dinas  Sosial Kabupaten  Jember | Risky Nur Adha,  Nurul Qomariah, Hasan Hafidzi | Jurnal Penelitian Ipteks  Vol. 4 No. 1 Januari 2019 Hal: 47-62 | Analisis regresi liner berganda | **Persamaan** :  Dari penelitian ini menggunakan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaan :**  Penulis menambahkan variabel disiplin kerja untuk dijadikan variabel. |
| Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatra Utara | Salman Farisi | Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) Vol 1 No. 2 2022 hal 31– 42 | Analisi regresi linear berganda | **Persamaan :**  Dari penelitian ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaan:**  Penulis menambahkan variabel motivasi kerja sebagai X1 dan disiplin kerja untuk dijadikan variabel X3. |
| Pengaruh Lingkungan  Kerja Dan Budaya  Organisasi Terhadap  Kinerja Pegawai Pada  Dinas Kependudukan  Dan Pencatatan Sipil  Kota Padang | Reffi Oktavia,  Jhon Fernos | *Jurnal Economina* vol. 2 no.4 2023 | Analisis regresi linear berganda | **Persamaan** :  Dari penelitian ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaan :**  Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mengumpulkan data. |
| Pengaruh Disiplin  Kerja Dan Motivasi  Kerja Terhadap  Kinerja Pegawai  Pada Perusahaan  Daerah Air Minum  (PDAM) Kota Bengkulu | Belti Juliyanti, Onsardi | Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib) Volume.1 Nomor.2 Desember 2020 | Analisis regresi linear berganda. | **Persamaan :**  Dari penelitian ini menggunakan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaa**n :  Penelitian ini menggunakan teknik teknik yang digunakan sample random  Sampling. Untuk menentukan sampel |
| Pengaruh Disiplin  Kerja dan Budaya  Organisasi Terhadap  Kinerja ASN Pada  Dinas Pemberdayaan  Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatra Barat | Doni Marlius, Andre Vebrian | Jurnal Pundi, Vol. 04, No. 02, Juli 2020 | Analisis regresi linear berganda. | **Persamaan:**  Dari penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaan:**  Penulis menambahkan variabel motivasi kerja sebagai X1 dan disiplin kerja untuk dijadikan variabel X3 |
| Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  Rizal | Rizal Nabawi | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 | Analisis regresi linear berganda | **Persamaan** :  Dari penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaan:** Penulis menambahkan variabel motivasi kerja sebagai X1 dan disiplin kerja kerja untuk dijadikan variabel X3. |
| Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap  Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan  Perindustrian Kota Padang | Gito Septa Putra, Jhon Fernos | Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 3 Nomor 2 Juli 2023 | Analisi regresi  linear berganda | **Persamaan** :  Dari penelitian ini menggunakan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaan:**  Penulis menambahkan lingkungan kerja untuk dijadikan variabel X2 |
| Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong | Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto | Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1, No. 3, November 2021 (176 - 185) | Analisis regresi linear sederhana dan berganda | **Persamaan** :  Dari penelitian ini menggunakan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaan:** Penulis menambahkan motivasi kerja untuk dijadikan variabel x1 |
| Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima  Fitri | Fitri Fitri, Ita Purnama | Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi Volume. 1 No. 3 Agustus 2023 | Analisi regresi linear berganda | **Persamaan** :  Dari penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan kuisioner  **Perbedaan:**  Penulis menambahkan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk dijadikan variabel X1 dan X2 |

## **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja,disiplin kerja dan kinerja.

* + - 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Seperti yang kita tahu bahwa motivasi adalah pendorong terhadap serangkaian perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi mencakup unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat berkelanjutan, dan memiliki tujuan. Semua individu pada dasarnya memiliki sejumlah kebutuhan yang pada saat tertentu membutuhkan pemenuhan, dan haI-haI yang bisa memenuhi kebutuhan tersebut menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja adalah sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongann kerja, yang dalam psikologi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Tingkat motivasi kerja seseorang bisa menentukan seberapa besar prestasinya. (Yoga dkk , 2019).

Dengan kata lain, kinerja karyawan dianggap baik ketika tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin meningkat. Dalam haI ini, kinerja yang baik dari seorang pegawai bisa dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. Ini mencerminkan perhatian dari seorang pimpinann yang memberikann kesempatan kepada karyawan untuk mencapai prestasi dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan demikian, perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yangg baik dan berkualitas karena karyawan bisa lebih mengeksplorasi kreativitas mereka. (Ehsan, 2019).

* + - 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan,namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini masih kurang memperhatian faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Ligkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. (Nabawi, 2019)

* + - 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Adinda dkk, 2023).

Disiplin juga menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Farisi dkk 2020).

* + - 1. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidakakan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Apabila dikombinasikan antara ketiga variabel tersebut sebagai upaya memperbaiki dan meningkatkan bersama-sama akan memperoleh pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas,maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menunjukan pemikiran antar variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel imdependennya adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), yang disajikan dalam gambar berikut :

Motivasi Kerja

(X1)

H1111

Lingkungan Kerja (X2)

0

H2

Kinerja Pegawai

(Y)

9

H3

Disiplin Kerja

(X3)

H4111

**Gambar SEQ Gambar \\* ARABIC 1**

**Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran**

Keterangan **:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | = | Berpengaruh Parsial |
|  | = | Berpengaruh Simultan |

1. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes

H2. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes

H3. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes

H4. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes

# **BAB III**

# **METODE PENELITIAN**

## **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian Kuantitatif. karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel berbentuk angka. Sugiyono (2010:173) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Sugiyono (2010:63) Populasi merupakan keseluruhan objek dan subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten brebes yang berjumlah 41 pegawai.

**Tabel 4**

**Jumlah Populasi Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Bidang | Keterangan | | |
| Asn | P3k | Outsourching |  |
| 1. | Kepala Dinas | 1 |  |  |
| 2. | Sekretariat | 8 | 7 |  |
| 3. | Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim, Pengendalian Dan Promosi Penanaman Modal | 3 | 4 |  |
| 4. | Bidang Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan | 2 | 7 |  |
| 5. | Bidang Informasi, Pengaduan Dan Pelaporan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan | 3 | 2 |  |
| 6. | Pengemudi |  |  | 3 |
| 7. | Kebersihan |  |  | 1 |
| Jumlah : |  | 17 | 20 | 4 |
| Total : | 41 |  |  |  |

1. **Sampel**

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2010:7). Jadi sampel merupakan contoh yang diambil untuk penelitian yang dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh pupulasi yang berjumlah 41 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan mempertimbangkan dari segi waktu, dana, tenaga serta sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek dan besar kecilnya resiko yang dapat di terima oleh peneliti.

## **C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel**

1. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y)

Hasibuan (dalam Oktavia & Fernos, 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya atas keterampilan, usaha dan kesempatan.

1. Variabel Independen atau variabel bebas (X)
   * + - 1. Motivasi Kerja (X1)

Maslow ( dalam Handoko, 2012:258) menyatakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu

* 1. Lingkungan Kerja (X2)

Nitisemito (dalam Budiasa, 2021:39) menyatakan lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut.

* 1. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Hasibuan (dalam Farida & Hartono, 2016:42)

**Tabel 5**

**Operasional Variabel**

| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No iitem pertanyaan** | **Skala** | **Sumber** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kinerja (Y) | Kedisiplinan | Kehadiran | 1,2 | Ordinal | Hasibuan, (2014:95) |
| Kerjasama | Kemampuan bekerja sama | 3,4 |
| Keterampilan | Keahlian dalam bekerja | 5,6 |
| Tanggung jawab | Penyelesaian tugas | 7,8 |
| Motivasi kerja (X1) | Fisiologi | Cuti | 1,2 | Ordinal | Maslow  ( dalam handoko, 2012:258) |
| Keamanan dan rasa nyaman | Kondisi kerja yang aman | 3,4 |
| Sosial | Perasaan memiliki dan diterima dalam organisasi | 5,6 |
| Penghargaan | Promosi | 7,8 |
| Lingkungan kerja (X2) | Suasana kerja | Penerangan dan sirkulasi udara | 1,2 | Ordinal | Nitisemito dalam (budiasa i komang, 2021) |
| Fasilitas kerja | Kelengkapan alat kerja | 3,4,5 |
| Hubungan dengan rekan kerja | Hubungan harmonis antar pegawai | 6,7,8 |
| Keadaan dalam lingkungan kerja | Penanganan masalah | 9,10,11 |
| Disiplin Kerja (X3) | Absensi tenaga kerja | Tingkat kehadiran pegawai | 1,2,3 | Ordinal | Hasibuan ( dalam umi & hartono, 2016) |
| Tingkat keterlambatan | Rasa tanggung jawab atas pekerjaanya | 4,5,6 |
| Seringnya terjadi kesalahan | Kerusakan fasilitas kerja | 7,8 |
| Mogok kerja | Kepuasan pegawai | 9,10 |

## **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui

1. Kuesioner

Kuisioner yang dibagikan kepada para pegawai dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes untuk dijawab tentang hal hal yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Kuisioner (angket) adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang menggunakan telepon surat atau bertatap muka. (Sugiyono, 2013:142)

Skala pengukuran yang digunakan pada kuisioner ini adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SS | = Sangat Setuju | ( di beri skor 5 ) |
| S | = Setuju | ( di beri skor 4 ) |
| N | = Netral | ( di beri skor 3 ) |
| TS | = Tidak Setuju | ( di beri skor 2 ) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | ( di beri skor 1 ) |

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan langsung kepada pihak perusahaan maupun responden untuk mendapatkan informasi. (Sugiyono, 2013:143)

## **Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Ketepatan pengujian hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian. Data pengujian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang memenuhi persyaratan minimal. Uji kualitas data yang diteliti meliputi uji validitas dan uji reliabilitas

1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil perhitungan yang diperoleh akan membandingkan angka kritis tabel korelasi pada tarif signifikan 0,05 (Ghozali, 2016:52)

Metode yang sering digunakan untuk mengukur korelasi antara item pertanyaan serta total sekor item pertanyaan menggunakan korelasi produksi momen pearson :

𝑁Σ𝑥𝑦 i− i(Σx)(Σy)

𝑟𝑥𝑦 i= i

√{𝑁Σ𝑥2 i− i(Σ𝑥)2} i{𝑁Σ𝑦2i−Σ𝑦2}

Keterangan :

𝑟𝑥𝑦 = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah responden

∑XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

∑X2 = Jumlah dari nilai kuadrat nilai variabel X

∑Y2 = Jumlah dari nilai variabel Y

(∑X)2 = Jumlah nilai variabel X kemudian dikuadratkan

(∑Y)2 = Jumlah nilai variabel Y kemudian dikuadratatkan

Dari rumus tersebut dapat diketahui validitas dari berbagai variabel masing- masing butir pertanyaan. Butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung lebih dari ≥ r table dan taraf signifikansinya sebesar 5%.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner 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. Reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 untuk setiap kuesioner masing-masing variabel (Ghozali, 2016:47)

Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, berikut rumusnya :

𝛼 =( )

Keterangan i:

α : Koefisien *Alpha Cronbach*

k : Jumlah butir pertanyaan

∑𝜎b2 : Jumlah varian butir

𝜎 t2 : Jumlah varian total

## **Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuanitatif dengan menggunakan program SPSS versi 22. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten brebes.

1. **Transformasi Data Metode Suksesif Interval (MSI)**

Merupakan data yang diperoleh dari hasil angket yang berbentuk data ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval melalui (MSI). (Suliyanto, 2018:142)

Berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval yaitu :

1. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
2. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
3. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
4. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
5. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap persentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
7. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

SV=

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpanan model regresi. Metode pengujian asumsi klasik menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sehingga uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal . Normalitas residual dapat dilihat dari pengujian *statistic non-parametric* dengan menggunakan *one-sampel Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 berarti nilai ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti nilai menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.(Ghozali, 2016:154).

1. **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen). Mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah *tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10. (Ghozali, 2016:103)

1. **Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:134) heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang paling baik adalah homokestidasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Mengetahui adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Park*. Probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (dependen) dapat diprediksi melalui variabel bebas (independen) atau prediktor secara individual. Dampak dari analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya keadaan variabel terikat dilakukan dengan cara menaikkan atau menurunkan keadaan variabel bebas. Dengan kata lain meningkatkan keadaan variabel terikat dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel bebas dan sebaliknya. Uji analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan satu atau lebih variabel independen (Ghozali, 2012:111-112)

Model dari regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ŷ = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e

Keterangan:

Ŷ : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β1, β2, β3 :  Koefesien Regresi

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Disiplin Kerja

e : Kesalahan Regresi *(regression error)*

1. **Uji Hipotesis**
2. Uji t ( Parsial )

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian. Apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel atau tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut berhubungan secara statistik terhadap variabel dependennya, atau dengan kata lain hipotesis alternatif terdukung secara statistik. Sebaliknya apabila thitung lebih kecil dari ttabel, maka hipotesis penelitian tidak terdukung secara statistik. (Ghozali, 2012:98) Cara menentukan uji t sebagai berikut:

1. Formulasi Hipotesis

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β1 = 0 | Artinya tidak terdapat pengaruh positif motivasi kerjamotivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. |
| H1 : β1 ≠ 0 | Artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. |

* 1. Formulasi Hipotesis 1

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β2 = 0 | Artinya tidak terdapat pengaruh positif pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebe. |
| H1 : β2 ≠ 0 | Artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. |

* 1. Formulasi Hipotesis 2
  2. Formulasi Hipotesis 3

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β3 = 0 | Artinya tidak terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. |
| H1 : β3 ≠ 0 | Artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebe. |

1. Taraf Signifikan

Ketika menguji signifikan dari koefisien korelasi diperoleh,digunakan uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 95% atau 𝛼 = 5%

1. Kriteria Penggunaan Hipotesis



**Gambar 2**

**Kurva penerimaan dan penolakan uji t**

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t tabel > t hitung maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila t tabel < t hitung maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila probabilitas signifikasi <0,05 maka H0 ditolak dan H1diterima.

1. Pengujian Hipotesis

t hitung =

Keterangan:

b = nilai parameter

sb = standar error dari b

1. Uji F ( Simultan )

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji apakah model regresi yang kita signifikan atau non signifikan. Jika nilai signifikan F < 0,05, maka hipotesis alternatifnya tidak dapat ditolak atau dengan α = 0,05 variabel independennya secara statistik memperngaruhi variabel dependennya bersama-sama (Ghozali, 2012:98).

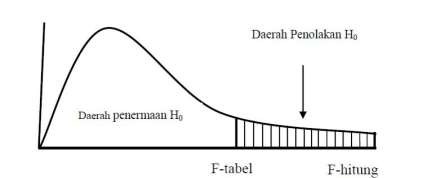
1. Formulasi Hipotesis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H0 : β1 β2 β3 = 0 | Artinya tidak terdapat pengaruh positifmotivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. | |
| H0 : β1 β2 β3 ≠ 0 | | Artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. |

1. Taraf Signifikan

Ketika menguji signifikan dari koefisien korelasi diperoleh,digunakan uji F dengan menggunakan tingkat signifikansi 95% atau a = 5%

1. Kriteria ini digunakan unuk menolak atau menerima H0 yaitu:



**Gambar 3**

**Kurva penerimaan dan penolakan uji F**

H0 diterima apabila F hitung ≤ F tabel

H0 ditolak apabila F hitung> F tabel

1. Menentukan F hitung

Untuk menguji apakah penguji tersebut signifikan atau tidak,yaitu menggunakan rumus sebagai berikut =

F =

Keterangan :

JKreg = Jumlah kuadrat regresi

JKres = Jumlah kuadrat

residu N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefesien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara 0 dan 1. Hal ini berarti apabila R2 = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, apabila adjusted R2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnysa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan apabila adjusted R2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:97).

Adjusted – R2 = (1-k)/(n-k)

Rumus Koefesien Determinasi :

Kd = R2 x 100%

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

R2 : Koefesien Korelasi Berganda