

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DUKUNGAN HIDUP DI KOTA  
PANGKALAN PONDOK**



**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan  
Pendidikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Studi Manajmen**

**Disusun Oleh :**

**Yuni Dea**

**NIM : 1901010282**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN**

**2024**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**



Pada Hari tanggal bulan tahun dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Yuni Dea

Nim : 1901010281

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

**Komisi Penguji**

1. Ketua : Herman Paleni, SE, M.Si (.....)
2. Sekretaris : Ade Famalika, S.Si, M.Stat (.....)
3. Anggota : Wisdalia Maya Sari, S.Kom, MM (.....)

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Universitas Bina Insan**

**Surajiyo, M.M**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

- ❖ Jika Orang bisa PDF harus bisa
- ❖ Masa depan adalah sesuatu yang kita masuki, masa depan adalah sesuatu yang kita ciptakan
- ❖ Think before you speak (Berpikirlah sebelum berbicara)

### Persembahan Kepada :

- Kedua Orang tua ku Tercinta Ayah Andika dan ibu Herawati yang telah banyak mendo'akan, medukung dan mengorbankan banyak hal untuk melancarkan dalam pendidikanku serta keberhasilanku.
- Adik-adik saya terima kasih telah menjadi penyemangat dalam mengerjakan skripsi ini.
- Dosen Pembimbing Bapak Dr. Herman Paleni, SE., M.Si dan Ibu Ade Famalika, S.Si, M.Stat yang telah banyak membimbing dan membantu dalam kelancaran skripsi ini.
- Saudara Redho Patri Ramadhan yang senantiasa membantu dalam hal apapun.
- Saudari Maria Ulfa teman terbaikku yang senantiasa membantu dan memberikan arahan, dukungan, serta motivasi.
- *Almaterku Universitas Bina Insan Lubuklinggau tercinta.*
- Dan yang terakhir saya ucapkan terima kasih untuk dirisaya sendiri yang telah berjuang keras untuk saat ini, semoga kedepannya semakin sukses.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yuni Dea

NIM : 1901010282

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

**Lubuklinggau, 2024**

**Penulis**

**Yuni Dea**

**NIM 1901010282**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Biodata**

Nama : Yuni Dea  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Juli 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Mochtar Aman RT. No.06,  
Lubuklinggau timur 1

**Pendidikan**

- SD : SD Negeri 35 Lubuklinggau
- SMP : SMP Xaverius Lubuklinggau
- SMA : SMA YADIKA Lubuklinggau

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### ABSTRACT

This research is entitled *The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance in the Lubuklinggau City Environmental Service*. This type of research is quantitative where the population in this research is all ASN employees of the Lubuklinggau City Environmental Service, totaling 41 employees. The sample in this research was ASN employees, totaling 41 respondents. Data collection techniques used were observation, documentation and questionnaires. The data analysis techniques used to test this hypothesis are simple linear regression, correlation coefficient, *t* test, multiple linear regression and *f* test. The results of the *T* Test research state that: Work Discipline (*X*1) has an influence on employee performance (*Y*). This is proven by the *t*count value of  $3.218 > 2.042$ . Motivation (*X*2) has a significant influence on employee performance (*Y*). This result is proven by the *t* value of  $4.066 > 2.042$ . *F* Test Results, the results of this test are that there is a simultaneous and significant influence on the Work Discipline (*X*1), Motivation (*X*2) variables on the Employee Performance variable (*Y*). This is proven by obtaining a *f*count value of  $8,600 > f$ table 3.34 and a significant value of  $0.00 > 0.01$ .

*Keywords: Work Discipline, Motivation and Employee Performance.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### ABSTRAK


Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau, yang berjumlah 41 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN yang berjumlah 41 Responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, dokumentasi, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, regresi linier berganda dan uji f. Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: Disiplin Kerja (X1) Mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung  $3,218 > 2,042$ . Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Hasil ini dibuktikan dengan nilai thitung  $4,066 > 2,042$ . Hasil Uji f, hasil pengujian tersebut adalah terdapat pengaruh simultan dan signifikan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dibuktikan dengan perolehan nilai fhitung  $8,600 > f_{tabel} 3.34$  dan nilai signifikan  $0,00 > 0,01$ .

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan  penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ke... kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan maksimal. Kemudian sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada tokoh dan teladan kita baginda Nabi Muhammad SAW.

Tujuan penulis membuat Skripsi ini untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-I) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Kota Lubuklinggau. Penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis menyadari dalam penulisan ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik beserta saran sehingga bisa melengkapi kekurangan yang ada dalam Skripsi.

Pada kesempatan kali ini, penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu :

1. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
2. Bapak Muhammad Akbar, S.T., M.IT Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
3. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial H Universitas Bina Insa Lubuklinggau.
5. Bapak Surajiyo, SE., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.
6. Bapak Herman Paleni, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I.
7. Ibu Ade Famalika, S.Si, M.Stat selaku Dosen Pembimbing II.
8. Bapak H. Hendra Gunawan, S.STP, M.Si selaku kepala Dinas pada Dinas Lingkungan Hidup KotaLubuklinggau.
9. Pegawai dan Staf pada Dinas Lingkungan Hidup KotaLubuklinngau.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
11. Ayahanda dan ibunda serta keluarga besar tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan material kepada penulis sehingga laporan ini dapat selesai dengan baik.
12. Teman-teman yang telah memberi semangat dan motivasi dalam membantu kelancaran dalam pembuatan proposal skripsi ini.

Lubuklinggau, 2024

Penulis

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
Halaman pengesahan.....	i
Halaman Persetujuan Tim Penguji.....	ii
Halaman Moto dan Persembahan .....	iii
Halaman Pernyataan .....	iv
Halaman Daftar Riwayat Hidup.....	v
Abstract.....	vi
Abstrak .....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar .....	xv
Daftar Lampiran .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1. 1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1. 2 Identifikasih Masalah .....	5
1. 3 Rumusan Masalah .....	6
1. 4 Batasan Masalah .....	7
1. 5 Tujuan Penelitian .....	7
1. 6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSATAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Literatur .....	9
2.1.1. Kinerja Pegawai .....	9
2.1.2. Disiplin Kerja .....	12
2.1.3. Motivasi.....	17
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	25
2.4 Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Desain Penelitian.....	28
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	29
3.3 Populasi dan Sampel .....	30
3.4 Sumber Data .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Instrumen Penelitian.....	31
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.9 Metode Analisis Data .....	35
3.10 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	40
4.2 Hasil Penelitian .....	42
4.3 Pembahasan .....	76
<b>BAB V KESIMPULAN DAN .....</b>	<b>81</b>
5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	29
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian.....	32
Tabel 3.3 Alternatif dan Skor Jawaban.....	33
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	39
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.5 Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.6 Frekuensi Umur.....	47
Tabel 4.7 Frekuensi Pendidikan.....	48
Tabel 4.8 Frekuensi Masa Kerja.....	48
Tabel 4.9 Pernyataan 1 Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.10 Pernyataan 2 Disiplin kerja.....	50
Tabel 4.11 Pernyataan 3 Disiplin kerja.....	50
Tabel 4.12 Pernyataan 4 Disiplin kerja.....	51
Tabel 4.13 Pernyataan 5 Disiplin kerja.....	51
Tabel 4.14 Pernyataan 6 Disiplin kerja.....	52
Tabel 4.15 Pernyataan 7 Disiplin kerja.....	52
Tabel 4.16 Pernyataan 8 Disiplin kerja.....	53
Tabel 4.17 Pernyataan 9 Disiplin kerja.....	53
Tabel 4.18 Pernyataan 10 Disiplin kerja.....	54
Tabel 4.19 Pernyataan 1 Motivasi.....	54
Tabel 4.20 Pernyataan 2 Motivasi.....	55
Tabel 4.21 Pernyataan 3 Motivasi.....	56

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.22 Pernyataan 4 Motivasi .....	56
Tabel 4.23 Pernyataan 5 Motivasi .....	57
Tabel 4.24 Pernyataan 6 Motivasi .....	57
Tabel 4.25 Pernyataan 7 Motivasi .....	58
Tabel 4.26 Pernyataan 8 Motivasi .....	58
Tabel 4.27 Pernyataan 9 Motivasi .....	59
Tabel 4.28 Pernyataan 10 Motivasi .....	59
Tabel 4.29 Pernyataan 1 Kinerja .....	60
Tabel 4.30 Pernyataan 2 Kinerja .....	61
Tabel 4.31 Pernyataan 3 Kinerja .....	61
Tabel 4.32 Pernyataan 4 Kinerja .....	62
Tabel 4.33 Pernyataan 5 Kinerja .....	62
Tabel 4.34 Pernyataan 6 Kinerja .....	63
Tabel 4.35 Pernyataan 7 Kinerja .....	63
Tabel 4.36 Pernyataan 8 Kinerja .....	64
Tabel 4.37 Pernyataan 9 Kinerja .....	64
Tabel 4.38 Pernyataan 10 Kinerja .....	65
Tabel 4.39 Pernyataan 11 Kinerja .....	65
Tabel 4.40 Pernyataan 12 Kinerja .....	66
Tabel 4.41 Pernyataan 13 Kinerja .....	67
Tabel 4.42 Pernyataan 14 Kinerja .....	67
Tabel 4.43 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.44 Hasil Uji Lineritas Variabel Disiplin Kerja .....	69
Tabel 4.45 Hasil Uji Lineritas Variabel Motivasi .....	69
Tabel 4.46 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja .....	70
Tabel 4.47 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi .....	71
Tabel 4.48 Hasil Uji Rergresi Linier Beranganda .....	72

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.49 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja .....	73
Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi .....	73
Tabel 4.51 Hasil Uji t Disiplin Kerja .....	74
Tabel 4.52 Hasil Uji t Motivasi .....	75
Tabel 4.53 Hasil Uji f .....	75
Tabel 4.54 Hasil Uji Determinasi .....	76



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	25
Gambar 3.1 Desain Penelitian .....	29



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Tabulasi Uji



Lampiran 3. Hasil Uji validitas

Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas

Lampiran 5. Data Tabulasi Kuesioner

Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif Responden

Lampiran 7. Hasil Uji Deskripsi

Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9. Hasil Uji Analisi Data

Lampiran 10. Formulir Pengajuan Judul

Lampiran 11. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi

Lampiran 12. Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 13. Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 14. Absensi Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau

Lampiran 15. Surat Permohonan Izin Uji Validitas

Lampiran 16. Balasan Surat Permohonan Izin Uji validitas

Lampiran 17. Lembar Bimbingan Skripsi

Lampiran 18. Lembar Perbaikan Proposal Skripsi

Lampiran 18. Dokumentasi Observasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau

Lampiran 19. Dokumentasi Penyebaran Uji Validitas di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas

Lampiran 20. Dokumentasi Penyebaran Penyebaran Kuisisioner di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

## **BAB I**



### **HULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) bermula dari kebutuhan organisasi atau instansi, baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta, untuk mengelola tenaga kerja secara efektif serta efisien. Pada awalnya fokus utamanya adalah administrasi, gaji, kehadiran namun seiring waktu, perubahan sosial, ekonomi dan teknologi yang saat ini berkembang pesat sehingga sumber daya manusia harus menyesuaikan perkembangan teknologi yang ada. Pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan dapat bekerja secara maksimal dengan adanya peran aktif pegawai. Tingkat kinerja pegawai ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu dengan melihat motivasi dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021)

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi maupun instansi, karena kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi mampu membuktikan bahwa mereka memiliki pegawai yang kompeten, termotivasi, disiplin dan siap untuk mencapai tujuan instansi. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat menguntungkan bagi instansi karena dapat mengelola fasilitas dan pelaksanaan tugas di bidangnya masing-masing, jika semakin tinggi kemampuan untuk berkembang semakin tinggi pula kinerja pegawai sebuah

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

instansi, tidak sedikit instansi menghadapi masalah mengenai sumber

daya manusia nya.



Kinerja pegawai merupakan komponen yang sangat penting bagi instansi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, dan kinerja pegawai akan terjalankan apabila ada keselarasan antara disiplin kerja dan motivasi sehingga pimpinan harus bisa memberikan contoh. Dalam instansi sumber daya manusia sangat berperan dalam menghidupkan instansi tersebut, oleh karena itu harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2021)

Titik awal dalam mencapai sebuah kesuksesan bagi suatu instansi adalah memiliki pegawai yang disiplin kerja bagus. Penerapan disiplin kerja sangatlah penting di dalam suatu instansi agar semua pegawai bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan dan jika terjadinya pelanggaran maka akan diberikan sanksinya oleh pihak instansi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Nurjaya, 2021)

Serta ada banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri yaitu Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Ketepatan waktu (Timelines) merupakan dimana kegiatan tersebut diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. Hubungan antar perorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan (Rosmaini, 2019) .

Selain disiplin kerja pimpinan juga harus memiliki motivasi kerja yang baik serta mengayomi pegawainya, sehingga itu bisa menjadi contoh dan mendorong kepada pegawainya semangat dalam bekerja. Jika pimpinan bisa menjadikan contoh yang baik terhadap pegawainya maka pegawai mampu bekerja dengan semaksimal mungkin dengan mengeluarkan kemampuan semaksimal mungkin sehingga bisa mencapai tujuan yang telah direncanakan. Motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.(Putra & Fernos,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
2023)

Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau yang beralamat di Jl. Sumber Agung, Kecamatan Lubukliggau Utara I, Kota Lubukliggau, Sumatera Selata, Kode pos 31614, merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan dan pengendalian lingkungan hidup dalam rangka mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Membantu dan mendukung Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum seperti perencanaan pembangunan daerah, pembinaan fasilitas dan pelaksanaan tugas di bidang pengendalian dampak lingkungan pencernaan dan sangketa lingkungan, konservasi dan rehabilitas sumber daya alam, laboratorium lingkungan Kabupaten dan pengelolaan sampah.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja berpengaruh signifikan diantaranya; (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021), (Nurjaya, 2021), (Putra & Fernos, 2023), (Jufrizen, 2021), namun hasil penelitian tentang kinerja pegawai terhadap disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan; (Filliantoni, 2019), (Muna & Isnowati, 2022), (Setiawan, 2013.). Selanjutnya kinerja pegawai terhadap motivasi berpengaruh signifikan diantaranya; (Sembiring, 2020), (Umar, 2022), (J. S. Hasibuan, 2019), (Setiawan, 2013), (Wanta dkk, 2022), sedangkan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan; (fahmi, 2021),(Pramukti, 2019).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan adanya fenomena atau permasalahan mengenai disiplin kerja yaitu, belum optimalnya kemampuan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan serta masih kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai dan kurangnya sanksi hukum ketika pegawai melakukan pelanggaran. Selanjutnya permasalahan mengenai motivasi yaitu, belum optimalnya hasil pekerjaan dalam upaya mencapai promosi, serta belum optimalnya pegawai dalam memanfaatkan kesempatan mengembangkan karir dan masih kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai. Dan terakhir yaitu fenomena yang bersangkutan dengan kinerja pegawai yaitu, pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, kurangnya dorongan pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan masih kurangnya peluang dalam menunjukkan prestasi kerja yang dimiliki.

Berdasarkan pengamatan tersebut maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang menimbulkan kurang optimal hasil pekerjaan pegawai untuk mencapai standar kerja. Maka dari itu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau”**


### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau yaitu sebagai berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### a. Disiplin Kerja

- 1) Belum optimalnya uan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan
- 2) Kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai
- 3) Belum optimalnya pemberlakuan sanksi hukum ketika pegawai melakukan pelanggaran.

### b. Motivasi

- 1) Belum optimalnya hasil pekerjaan pegawai untuk mencapai promosi
- 2) Belum optimalnya pegawai dalam memanfaatkan kesempatan mengembangkan karir
- 3) Masih kurangnya pemberian penghargaan oleh pimpinan terhadap pegawai.

### c. Kinerja

- 1) Belum optimalnya kompetensi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya
- 2) Kurang memadainya alat dan sarana yang ada
- 3) Belum optimalnya dorongan pada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan
- 4) Masih kurangnya peluang pegawai dalam menunjukkan prestasi kerja yang dimiliki.

## 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau?

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau?
- c. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau?

### 1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan pada penelitian ini sesuai dengan rencana penelitian dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan teori dengan praktik manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi referensi topik penulisan terutama menyangkut disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

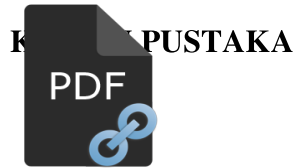
- b. Bagi peneliti sendiri, untuk menambah wawasan dan pengalaman peneliti melihat permasalahan yang dihadapi dan dapat mempraktekan langsung ilmu yang telah didapat.
- c. Bagi tempat penelitian, hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi kepada perusahaan dengan adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kinerja pegawai.



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## BAB II



### 2.1 Literatur

#### 2.1.1 Kinerja Pegawai

##### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Marjaya, 2019) bahwa kinerja istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Farisi, 2022) Mendefinisikan kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ahmadi, 2021).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang pegawai yang telah diberikan berdasarkan perannya di dalam suatu perusahaan.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Priatno, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan, cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang mempengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan ke arah tujuan.

3. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

4. Komitmen. Para pekerja yang benar-benar komitmen mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk berpartisipasi yang tinggi,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dan mengerahkan b...aha, demi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Al...2021) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan Berprestasi

### c. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut (Marjaya, 2019) yaitu :

#### 1. Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

#### 2. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3. Umpan Balik

Melaporkan ke... baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan... definisikan oleh standar.



### 4. Alat dan Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

### 5. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

### 6. Motif

Merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Berdasarkan dari beberapa indikator dapat di tarik kesimpulan bahwa banyak indikator dari kinerja dari pegawai dan mereka sebisa mungkin untuk mencoba lebih baik lagi meningkatkan kinerjanya.

## 2.1.3 Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Setiawan, 2013) berpendapat bahwa kedisiplinan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Wanta, 2019) disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan pondasi utama pada organisasi, karena disiplinakan berdampak di kinerja pegawai. Semakin bagus disiplin pegawai, maka semakin bagus kinerja yang di capai (Putra & Fernos, 2023).

Berdasarkan beberapa definisi disiplin dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dalah suatu kepatuhan atau ketaatan pegawai pada aturan yang berlaku.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Jufrizen, 2021) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Faktor pengawasan melekat

7. Faktor sanksi h

8. Faktor ketegasa

9. Faktor hubungan kemanusiaan.



Berdasarkan menurut para ahli faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu adanya contoh disiplin yang baik dari atasannya.

### c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Setiawan, 2013) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu menaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Selain itu, indikator disiplin kerja menurut ( Malayu Hasibuan, 2020) yaitu:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersa agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam nannya.



### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 5. Waskat (Pengawasan Melekat)

adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

### 8. Hubungan Kemanusiaan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama pegawai ikut meningkatkan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

### d. Keterkaitan atau Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bukti bahwa disiplin kerja memberikan efek secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kerja yang buruk dan memperkuat perilaku kerja pegawai, karena memiliki kedisiplinan yang tinggi maka seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja akan meningkat (Wanta dkk., 2022).

## 2.2.3 Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Ahmadi, 2021).

(Umar, 2022) Mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ikut menentukan kinerja pegawai, yang besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai tergantung dari pada intensitas motivasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada pegawainya. Motivasi penting untuk kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan masalah sumber daya manusia mempengaruhi motivasi (Agung, 2021)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah daya dorong dari diri sendiri untuk semangat dalam bekerja serta semangat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

(Agung, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Faktor-faktor tersebut antara lain.

a. Faktor internal, meliputi pembawaan individu, tingkat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau

harapan masa d



- b. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan dari atasan.

Menurut (Farisi, 2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan hidup yaitu: Kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
2. kebutuhan masa depan yaitu: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang.
3. kebutuhan harga diri yaitu: Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari prestasi pegawai dan masyarakat lingkungannya.
4. kebutuhan pengakuan prestasi kerja yaitu: Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Berdasarkan faktor motivasi dari beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa yang memotivasi kita adalah dari dalam diri kita sendiri serta adanya kebutuhan yang harus di penuhi.

### c. Indikator Motivasi

(Umar, 2022) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk

siap dan meneruskan kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi yang di



Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Pegawai tersebut.

c. Pengembangan diri.

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada.

d. Kemandirian dalam bertindak.

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Adapun indikator dalam motivasi (Sembiring, 2020) yaitu:

1. Promosi. Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang pegawai mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi pegawai adalah lebih penting

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah yang lebih banyak.

2. Prestasi Kerja. Tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri. Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
4. Penghargaan. Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Pegawai dengan kemampuannya melaksanakan tugas

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja.

Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

5. Pengakuan. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.
6. Keberhasilan dalam bekerja. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa pegawainya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan pegawainya untuk tidak pindah ke tempat yang lain.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### d. Keterkaitan atau Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

(Rosmaini, 2019) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berpretasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berpretasi tinggi akan menacapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih lebih demi tercapainya produktivitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja.

### 2.2 Penelitian yang relavan


**Tabel 2.1** Penelitian Relevan

N o	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Gito Septa Putra, Jhon Fernos. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang	$X_1$ =Disiplin Kerja $X_2$ =Motivasi Kerja $Y$ =Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif
2	Salman Farisi, M. Taufik	Peranan kinerja dalam mempengaruhi	$X_1$ = Pelatihan $X_2$ =	Hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

---

Lesmana. (2022)	pelatihan kerja Motivasi dan motivasi pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara	Motivasi (X1) dan motivasi (X2) dan kinerja pegawai(Y) pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara	$Y = \text{Kinerja}$	
3 Maryani, Mohamma d Entang, Martinus Tukiran (2019).	The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City	$X_1 = \text{Work Motivation}$ $X_2 = \text{Work Discipline}$ $Y = \text{Employee performance}$	Work discipline contributes 45.6% to employee performance, and (c) There is a positive and significant relationship between work motivation and work discipline together with employee performance as indicated by the multiple correlation coefficient of $r_{y1.2} = 0.810$ with the degree of strength of the relationship. "Very strong" and $\hat{Y} = 49.244 + 0.450X_1 + 0.841X_2$ . Work motivation and work discipline together have a 65.6% contribution to employee performance.	

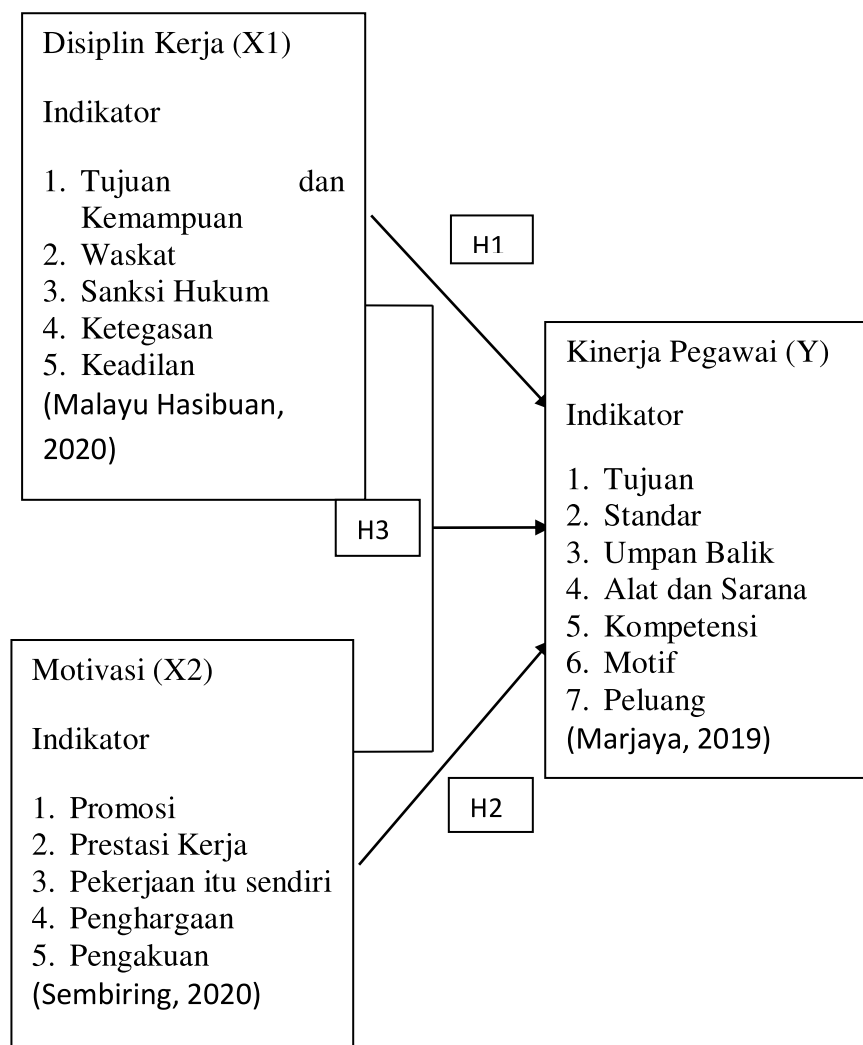
---

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digambarkan untuk mempermudah alur pemikiran yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antara tiga variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y). Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka berpikir berikut ini:



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya disiplin kerja (Ahmadi, 2021). Faktor disiplin kerja menjadi penting karena beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Putra & Fernos, 2023). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

$H_1$ = Diduga ada Pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

2. Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya motivasi (Prihantoro, 2019). Faktor motivasi menjadi penting karena beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Farisi, 2022). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah;

$H_2$ = Diduga ada Pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3. Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas

Lingkungan Hidup Lubuklinggau

Kinerja pegawai dipengaruhi faktor diantaranya disiplin kerja dan motivasi (Prihantoro, 2019). Faktor disiplin kerja dan motivasi penting karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ahmadi, 2021). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

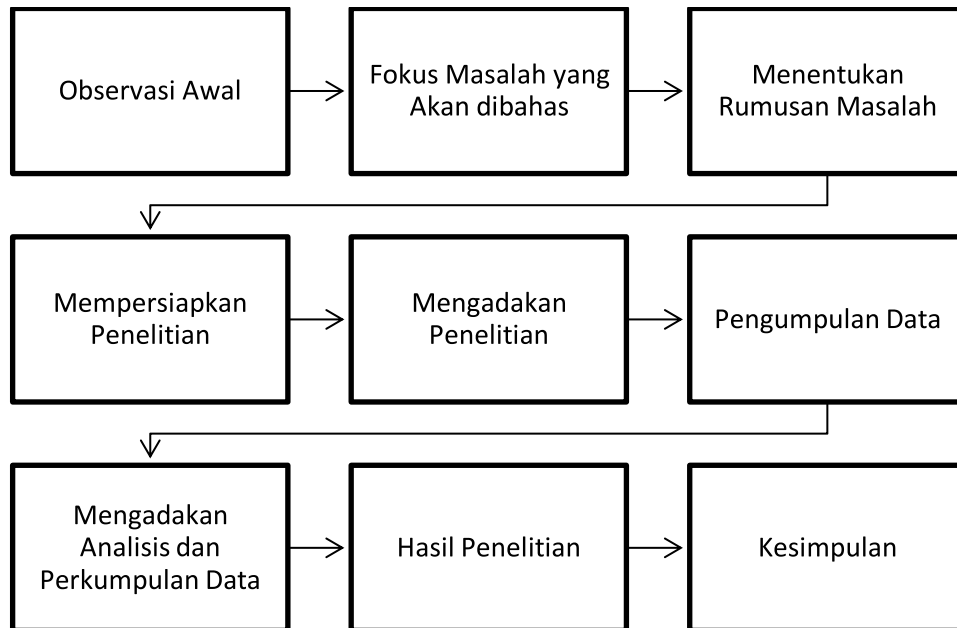
H<sub>3</sub>= Diduga ada Pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

**METODE PENELITIAN**



### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini saya menggunakan penelitian kuantitatif yang pengambilan data nya secara statistik sehingga dapat dilakukan perhitungan dan interpretasi yang disajikan dalam bentuk grafik, diagram, table dan pengujian hipotesis. Adapun tahap dalam penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:



**Gambar 2.** Desain Penelitian

### 3.2 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

#### 3.2.1. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 adalah Disiplin Kerja sebagai variabel bebas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Variabel X2 adalah Motivasi sebagai variabel bebas.

3) Variabel Y adalah Kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

### 3.2.2 Oprasional variabel

**Tabel 3.1** Variabel, Definisi Variabel, Indikator, Skala Pengukur

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Wanta dkk., 2022)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Waskat 3. Sanksi Hukum 4. Ketegasan 5. Keadilan (malayu Hasibuan, 2020)	Likert
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku (Adhan, 2021).	1. Promosi 2. Prestasi Kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Pengakuan (Sembiring, 2020)	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah gambaran kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja (Siahaan, 2019).	1. Tujuan 2. Srandar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Marjaya, 2019)	Likert

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 pegawai ASN.



#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai berjumlah 41 pegawai ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

### 3.4 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2018), sumber data penelitian ada 2 yaitu sebagai berikut:

#### 3.4.1 Data Primer

Yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari dinas lingkungan hidup kota lubuklinggau. Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

## **Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

### 3.4.2 Data Sekunder

Yaitu data yang berasal dari catatan yang ada pada instansi atau perusahaan dan dari lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dokumen-dokumen, dokumentasi, buku, dan jurnal.



## **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu:

### 3.5.1 Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan melihat kondisi lingkungan serta menganalisis kejadian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

### 3.5.1 Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan pertanyaan secara offline untuk di jawab kepada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau

### 3.5.3 Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data mengenai dokumen daftar absensi pegawai dan pembagian kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Dan teknik ini digunakan juga untuk memperkuat teori serta kejadian yang ada di lapangan.

## **3.6 Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana akan digunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen digunakan untuk

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengukur fenomena alam maupun social yan diteliti. Instrumen yang akan digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan indikator, yang akan digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini. Kemudian untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai dan jawaban akan diberi skor, maka jawaban dapat dilihat ditabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah
1.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Waskat 3. Sanksi Hukum 4. Ketegasan 5. Keadilan	10
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	1. Promosi 2. Prestasi Kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Pengakuan	10
3.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	14
Jumlah			34 Item

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 3.3** Alternatif dan skor jawaban

No	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reabel dengan instrumen yang valid dan reabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Kalau dalam obyek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul memberikan data berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid. Selanjutnya hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda. Kalau dalam obyek kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Koefisien validitas untuk seleksi item pada tes yang mengukur kemampuan ini dapat dipilih dari item-item. Pegawai yang diberikan kuesioner untuk pengujian validitas dihitung dengan rumus sebagai berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$



### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Dimana:

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

## 3.8 Uji Asumsi Klasik

### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sampel, korelasi dan regresi, analisis varian dan t-test untuk dua sampel. Penggunaan statistic parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Terdapat beberapa teknik

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data antara lain dengan

kertas peluang dan chi

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{f_o}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

$\chi^2$  = Chi Kuadrat hitung

$f_o$  = Frekuensi yang di observasi

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan

### 3.8.2 Uji Linieritas

Linieritas didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2018).

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{N \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

## 3.9 Metode Analisa Data

Menurut (Sugiyono, 2018) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### 3.9.1 Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2019) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang di prediksi

$a$  = Harga Y ketika harga  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  = Angka arah atau koefesien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel dependen. Bila (+) maka arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

$X$  = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

### 3.9.2 Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.9.3 Koefisien Korelasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Rumus Korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *Product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dengan y

$X$  =  $(x_i - \bar{x})$

$Y$  =  $(y_i - \bar{y})$

### 3.9.4 Uji t (Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2018) Pengujian signifikan koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat di hitung dengan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Dimana :

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$t$  = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

### 3.9.5 Uji f

Menurut (Sugiyono, 2019) Untuk menguji Koefisien Korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus di uji signifikannya dengan rumus sebagai berikut:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$

Dimana :

R = Koefes  si ganda

k = Jumlah variabel indenpendent

n = Jumlah anggota sampel

### 3.9.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan antara variabel bebas (*indenpenden*) dan variabel terikat (*dependen*) dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$B_1$  = Korelasi Disiplin Kerja

$B_2$  = Keofisien Korelasi Motivasi

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja

## 3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.10.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau, yang terletak di jalan Sumber Agung, Kecamatan Lubuklinggau Utara I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan, 31614.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.10.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 6 (enam) Bulan terhitung pada bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Januari 2024 dimulai dari proses perencanaan hingga proses pelaporan selesai. Adapun laporan kegiatan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini.

Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
		2023	2023	2023	2023	2023	2024
1.	Pengajuan Judul						
2.	Pengajuan Proposal						
3.	Perbaikan Proposal						
4.	Seminar Proposal						
5.	Pengelolaan Data						
6.	Pengajuan Bab I-III						
7.	Perbaikan Bab I-III						
8.	Pengajuan Bab IV-V						
9.	Perbaikan Bab IV-V						
10.	Ujian Skripsi						

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Objek**



Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau adalah salah satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelestarian dan pengembangan lingkungan hidup Kota Lubuklinggau. Kantor dinas tersebut beralamat di Jl. Sumber Agung, Kecamatan Lubuklinggau Utara 1, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31614.

Kantor Dinas Lingkungan Hidup melakukan pelayanan pada hari Senin sampai Jumat pukul 08.00 sampai 16.00 WIB. Kantor tersebut memiliki pegawai dengan jumlah sebanyak 43 orang. Dinas Lingkungan Hidup dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Pembangunan dan Lingkungan Hidup. Susunan organisasi Dinas Lingkungan Hidup, adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas, mempunyai tugas dan fungsi mempunyai tugas melaksanakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta pengelolaan kebersihan. Dan menyelenggarakan fungsi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pedoman dan standar teknis di bidang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta kebersihan.
- b. Wakil Kepala Dinas mempunyai tugas memberikan masukan atau pertimbangan kepada Kepala Dinas dalam penetapan kebijakan dan regulasi teknis dibidang lingkungan dan kebersihan.
- c. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan administrasi Dinas

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

- d. Bidang Tata Lingkungan dan Kebersihan merupakan unit kerja lini Dinas Lingkungan Hidup yang mempunyai tugas melaksanakan penataan lingkungan dan kebersihan.
- e. Bidang Pengelolaan Kebersihan merupakan Unit Kerja lini Dinas Lingkungan Hidup dalam upaya pengelolaan sampah, pengelolaan limbah B3 dan pengendalian kebersihan. Bidang Pengelolaan Kebersihan terdiri dari Seksi Pengelolaan Sampah; Seksi Pengelolaan Limbah B3; dan Seksi Pengendalian Kebersihan.
- f. Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan merupakan Unit Kerja lini Dinas Lingkungan Hidup dalam pelaksanaan upaya pengendalian dampak lingkungan.
- g. Bidang Pengawasan dan Penataan Hukum merupakan Unit kerja lini Dinas Lingkungan Hidup dalam penanganan pengaduan dan penyelesaian sengketa, pengawasan lingkungan dan kebersihan serta penegakan hukum. Bidang Pengawasan dan Penataan Hukum terdiri dari a. Seksi Penanganan Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa; b. Seksi Pengawasan Lingkungan dan Kebersihan; dan c. Seksi Penegakan Hukum.
- h. Bidang Prasarana dan Sarana merupakan Unit Kerja lini Dinas Lingkungan Hidup dalam pengadaan, penyimpanan dan penyaluran serta pemeliharaan prasarana dan sarana.
- i. Bidang Peran Serta Masyarakat merupakan Unit Kerja lini Dinas Lingkungan Hidup untuk pengembangan peran serta masyarakat dalam pengelolaan lingkungan dan kebersihan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

j. Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi merupakan Unit Kerja

Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi.

Dinas tersebut juga memiliki visi dan misi yang ingin dicapai dan dilakukan. Visi di jabarkan lebih lanjut dalam Misi yang akan menjadi tanggung jawab Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. Misi merupakan upaya bagaimana mewujudkan Visi, dan dengan pernyataan Misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dapat mengetahui dan mengenal keberadaan serta peranan instansi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Adapun Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan fungsi lingkungan hidup.
- b. Memperkuat upaya dalam pencegahan, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.
- c. Mewujudkan pengelolaan sampah yang handal, berkelanjutan, dan berbasis masyarakat.

Terwujudnya pengelolaan kawasan Tahura untuk kepentingan konservasi, pariwisata alam, ekonomi, sosial dan budaya masyarakat.

## 4.2 Hasil Penelitian


### 4.2.1 Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Uji coba peneliti lakukan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas dengan mengambil 20 orang sebagai responden.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat indikator-indikator yang membentuk konsep  mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Adapun validitas terhadap keseluruhan data responden dalam penelitian ini tersaji pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

NO	Pernyataan	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>Tabel</sub>	Ket
			( $\alpha = 0,05$ ) : N=20	
1.	Pegawai harus memiliki tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,659	0,444	Valid
2.	Pegawai harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,464	0,444	Valid
3.	Pegawai hendaknya bekerja dengan hati-hati, sehingga kelalaian dalam bekerja dapat di minimalisir.	0,495	0,444	Valid
4.	Pegawai harus menghindari hal-hal yang sudah dilarang agar tidak mendapat teguran.	0,597	0,444	Valid
5.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar hukum.	0,659	0,444	Valid
6.	Pegawai harus hadir dan pulang tepat waktu.	0,591	0,444	Valid
7.	Pegawai harus menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu.	0,467	0,444	Valid
8.	Pegawai harus mematuhi segala aturan dan peraturan instansi.	0,647	0,444	Valid
9.	Pegawai hendaknya berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.	0,751	0,444	Valid
10.	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar pegawai.	0,724	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, Th 2024, SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berdasarkan uji coba di atas, sebanyak 10 item soal pernyataan semuanya di atas taraf signifikan yaitu 0,444 dengan nilai terendah yaitu 0,464. Angka hasil

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

validitas di atas  $r_{tabel}$  yaitu 0,444. menunjukkan semuanya di atas taraf signifikan dan dapat dinyatakan bisa digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari 10 soal instrument di atas diketahui semuanya di atas  $r_{tabel}$ . Ini berarti bahwa semua soal dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.2** Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )

No	Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$ = 0,05) : N=20	Ket
1.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	0,664	0,444	Valid
2.	Pegawai harus meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan	0,526	0,444	Valid
3.	Prestasi kerja pegawai saat ini sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	0,634	0,444	Valid
4.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.	0,730	0,444	Valid
5.	Dalam instansi hubungan antar pegawai harus terjalin dengan baik.	0,684	0,444	Valid
6.	Pekerjaan yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga membuat menjadi semangat bekerja.	0,561	0,444	Valid
7.	Instansi harus memiliki penghargaan atas prestasi kerja yang sudah di capai oleh pegawai.	0,514	0,444	Valid
8.	Instansi harus mengapresiasi semua hasil kerja yang telah di lakukan oleh pegawai.	0,559	0,444	Valid
9.	Pegawai selalu dilibatkan dalam pertemuan saat mengambil keputusan instansi.	0,541	0,444	Valid
10.	Pegawai bisa dengan bebas untuk menyampaikan berpendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju.	0,445	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, Th 2024, SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi berdasarkan uji coba di atas, sebanyak 10 item soal pernyataan semuanya di atas taraf signifikan yaitu 0,444 dengan nilai terendah yaitu 0,445. Angka hasil

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

validitas di atas  $r_{tabel}$  yaitu 0,444. menunjukkan semuanya di atas taraf signifikan dan dapat dinyatakan bisa dipergunakan sebagai instrumen penelitian. Dari 10 soal instrument di atas diketahui semuanya di atas  $r_{tabel}$ . Ini berarti bahwa semua soal dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.3** Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ ) : N=20	Ket
1.	Pegawai harus bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi.	0,861	0,444	Valid
2.	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.	0,683	0,444	Valid
3.	Pegawai harus menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.	0,807	0,444	Valid
4.	Pegawai harusnya memiliki kemampuan sesuai dengan SOP instansi	0,683	0,444	Valid
5.	Pegawai harus terbuka menghadapi kritik sebagai bahan masukan untuk kemajuan.	0,807	0,444	Valid
6.	Pegawai harus menyesuaikan diri dengan lingkungan instansi.	0,702	0,444	Valid
7.	Di dalam instansi alat dan sarana yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.	0,861	0,444	Valid
8.	Alat dan sarana yang tersedia di instansi saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.	0,861	0,444	Valid
9.	Pegawai harus memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada.	0,861	0,444	Valid
10.	Pegawai harus memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.	0,803	0,444	Valid
11.	Pegawai harus mempunyai tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya.	0,807	0,444	Valid
12.	Pegawai harus memiliki kemampnan dan pengetahuan atas pekerjaan yang di lakukan.	0,861	0,444	Valid
13.	Instansi harus memberikan peluang promosi bagi pegawai memiliki kedisiplinan tinggi.	0,850	0,444	Valid
14.	Pegawai memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan ketrampilannya.	0,596	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa variabel Kinerja berdasarkan uji coba di atas, seluruh 14 item soal pernyataan semuanya di atas taraf signifikan yaitu 0,444 dan nilai terendah yaitu 0,596. Angka hasil validitas di atas  $r_{tabel}$  yaitu 0,444. menunjukkan semuanya di atas taraf signifikan dan dapat dinyatakan bisa dipakai sebagai instrumen penelitian. Dari 14 soal instrument di atas diketahui semuanya di atas  $r_{tabel}$ . Ini berarti bahwa semua soal dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsisten alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dari hasil olah data dengan menggunakan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua data dapat dinyatakan reliabel, ini dilihat dari  $r_{tabel}$  dengan tingkat 5% dan kriteria perhitungan  $r_{tabel}$   $df = 20$ .

Hasil olah data dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

**Tabel 4.4** Hasil Uji Reliabilitas

No	Kode Variabel	<i>Crobach Alpha Spearman</i>	r Hitung	Reliabilitas
1.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,803	0,444	Reliabel
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,774	0,444	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,944	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2024, SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa hasil realibilitas lebih besar dari pada taraf signifikan yaitu lebih dari 0,444 yitu nilai *crobach alfa* Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,804, Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0.774, dan Kinerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pegawai (Y) sebesar 0,944. Dari keempat variabel tersebut dikatakan *crobach alfa*

karena nilai reliabel diatas  $r_{tabel}$ .



### 4.2.2 Uji Deskriptif Responden

#### 4.2.2.1 Jenis Kelamin

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada table 4.5 di bawah ini

**Tabel 4.5** Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	17	41.5
Perempuan	24	58.5
Total	41	100.0

Sumber: Diolah dari data primer, tahun 2024, SPSS 21

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau sebesar 41,5% dan responden perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 58,5%. Jadi mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 58,5%

#### 4.2.2.2 Frekuensi Umur

Gambaran responden berdasarkan umur responden dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

**Tabel 4.6** Umur

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	20 – 35 th	6	14.6
2	34– 50 th	22	53.7
3	51 – 60 th	13	31.7
	Jumlah	41	100.0

Sumber: Diolah dari data primer, tahun 2024, SPSS 21

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Pendidikan responden yaitu umur 20 – 30 tahun sebanyak 6 orang (14,6%), umur

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

31 – 40 tahun sebanyak 22 orang (53,7%), umur 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 31,7% dan umur 51 – 60 tahun tidak ada (0%). Jadi mayoritas responden berumur adalah 31 – 40 tahun sebanyak 22 orang (53,7%)

### 4.2.2.3 Frekuensi Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

**Tabel 4.7** Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	16	39.0
2	D III	3	7.3
3	S1	22	53.7
4	S2	0	0.0
5	S3	0	0,00
Jumlah		41	100.0

Sumber: Diolah dari data primer, tahun 2024, SPSS 21

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Pendidikan responden yaitu tamatan SMA sebanyak 16 orang (39,0%), DIII sebanyak 3 orang (7,3%), S1 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 53,7% dan S2 tidak ada (0%). Jadi mayoritas responden berpendidikan adalah S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 53,7%.

### 4.2.2.4 Frekuensi Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.8** Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 3 th	6	14.6
2	4-6 th	14	34.1
3	7-9 th	21	51.2
4	> 10 th	0	0.0
Jumlah		41	100.0

Sumber: Diolah dari data primer, tahun 2024, SPSS 21

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden yaitu < 3 tahun sebanyak 6 orang (14,6%), selama 4-6 tahun sebanyak 14 orang (34,1%), 7-9 th sebanyak 21 orang (51,2%), > 10 th sebanyak 0 orang (0,0%). Jadi mayoritas responden dengan masa kerja adalah > 4-6 th sebanyak 14 orang (34,1%).

### 4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.2.3.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.9 Pernyataan 1.** Pegawai harus memiliki tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	31	75,6
SETUJU	10	24,4
Valid RAGU-RAGU	0	0,0
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.9 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 0 orang (0%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang (24,4%) dan yang menjawab “Sangat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju” sebanyak 31 orang (75,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat

Setuju Memiliki kemampuan dan kemampuan untuk meningkatkan kedisiplinan.

**Tabel 4.10 Pernyataan 2.** Pegawai harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	19	46,3
SETUJU	20	48,8
Valid RAGU-RAGU	2	4,9
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.10 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang (48,8%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 19 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju Memiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.11 Pernyataan 3.** Pegawai hendaknya bekerja dengan hati-hati, sehingga kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	25	61,0
SETUJU	15	36,6
Valid RAGU-RAGU	1	2,4
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.11 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 1 orang (2,4%), yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menjawab “Setuju” sebanyak 15 orang (36,6%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang (61,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai hendaknya bekerja dengan hati-hati.



**Tabel 4.12 Pernyataan 4.** Pegawai harus menghindari hal-hal yang sudah dilarang agar tidak mendapat teguran

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	23	56,1
SETUJU	8	19,5
Valid RAGU-RAGU	10	24,4
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.12 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 10 orang (24,4%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 8 orang (19,5%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus menghindari hal-hal yang sudah dilarang.

**Tabel 4.13 Pernyataan 5.** Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	28	68,3
SETUJU	8	19,5
Valid RAGU-RAGU	5	12,2
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.13 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 8 (36,6%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang (68,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju instansi harus memberik bagi yang melanggar peraturan.

**Tabel 4.14 Pernyataan 6.** Pegawai harus hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	20	48,8
	SETUJU	15	36,6
	RAGU-RAGU	6	14,6
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.14 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 6 orang (14,6%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 15 orang (36,6%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang (48,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus hadir dan pulang tepat waktu.

**Tabel 4.15 Pernyataan 7.** Pegawai harus menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	38	92,7
	SETUJU	3	7,3
	RAGU-RAGU	0	0,0
	SETUJU	0	0,0
	SANGAT SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.15 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 0 orang (0,0%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang (92,7%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 30 orang (73,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu.

**Tabel 4.16 Pernyataan 8.** Pegawai harus mematuhi segala aturan dan peraturan instansi

	Frequency	Percent	
Valid			
	SANGAT SETUJU	30	73,2
	SETUJU	9	22,0
	RAGU-RAGU	2	4,9
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.16 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 9 orang (22,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 30 orang (73,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus mematuhi aturan dan peraturan.

**Tabel 4.17 Pernyataan 9.** Pegawai hendaknya berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja

	Frequency	Percent	
Valid			
	SANGAT SETUJU	27	65,9
	SETUJU	9	22,0
	RAGU-RAGU	5	12,2
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.17 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 9 orang (22,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang (65,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai hendaknya berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja di instansi.

**Tabel 4.18 Pernyataan 10.** Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar pegawai

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	27	65,9
SETUJU	12	29,3
Valid RAGU-RAGU	2	4,9
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.18 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 12 orang (29,3%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang (65,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju harus saling menghormati antar pegawai.

### 4.2.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi

**Tabel 4.19 Pernyataan 1.** Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	28	68,3
Valid SETUJU	11	26,8

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Frequency	Percent
RAGU-RAGU	2	4,9
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.19 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 11 orang (26,8%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang (68,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai yang berprestasi mendapatkan kesempatan mengembangkan karir.

**Tabel 4.20 Pernyataan 2.** Pegawai harus meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	20	48,8
SETUJU	16	39,0
Valid RAGU-RAGU	5	12,2
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.20 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang (39,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang (48,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju Pegawai harus meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.

<b>Tabel 4.21 Pernyataan 3.</b> Prestasi kerja pegawai saat ini sudah sesuai dengan harapan instansi			
	Frequency	Percent	
Valid	SANGAT SETUJU	27	65,9
	SETUJU	10	24,4
	RAGU-RAGU	4	9,8
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.21 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 4 orang (9,8%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang (24,4%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang (65,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju prestasi kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan instansi .

<b>Tabel 4.22 Pernyataan 4.</b> Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.			
	Frequency	Percent	
Valid	SANGAT SETUJU	29	70,7
	SETUJU	9	22,0
	RAGU-RAGU	3	7,3
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.22 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 3 orang (7,3%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 9 orang (22,0%) dan yang menjawab “Sangat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju” sebanyak 29 orang (70,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat

Setuju pegawai memiliki kesediaan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.



**Tabel 4.23 Pernyataan 5.** Dalam instansi hubungan antar pegawai harus terjalin dengan baik

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	24	58,5
SETUJU	9	22,0
Valid RAGU-RAGU	8	19,5
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.23 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 8 orang (19,5%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 9 orang (22,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang (58,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju hubungan antar pegawai harus terjalin dengan baik.

**Tabel 4.24 Pernyataan 6.** Pekerjaan yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga membuat menjadi semangat bekerja

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	29	70,7
SETUJU	9	22,0
Valid RAGU-RAGU	3	7,3
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.24 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 3 orang (7,3%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang (70,7%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 9 orang (22,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang (70,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan pegawai .

**Tabel 4.25 Pernyataan 7.** Instansi harus memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang sudah di capai oleh pegawai

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	30	73,2
SETUJU	7	17,1
Valid RAGU-RAGU	4	9,8
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.25 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang (39,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang (48,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju Pegawai harus meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.

**Tabel 4.26 Pernyataan 8.** Instansi harus mengapresiasi semua hasil kerja yang telah di lakukan oleh pegawai

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	25	61,0
SETUJU	12	29,3
Valid RAGU-RAGU	4	9,8
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.26 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 4 orang (9,8%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 12 orang (29,3%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang (61,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju instansi harus mengapresiasi hasil kerja yang telah dilakukan pegawai.

**Tabel 4.27 Pernyataan 9.** Pegawai selalu dilibatkan dalam pertemuan saat mengambil keputusan instansi

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	30	73,2
SETUJU	9	22,0
Valid RAGU-RAGU	2	4,9
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.27 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 9 orang (22,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 30 orang (73,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai dilibatkan dalam mengambil keputusan.

**Tabel 4.28 Pernyataan 10.** Pegawai bisa dengan bebas untuk menyampaikan berpendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	29	70,7
SETUJU	9	22,0
Valid RAGU-RAGU	3	7,3
TIDAK SETUJU	0	0,0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.28 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 3 orang (7,3%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 9 orang (22,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang (70,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai bisa menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi.

### 4.2.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja

**Tabel 4.29 Pernyataan 1.** Pegawai harus bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	18	43,9
	SETUJU	18	43,9
	RAGU-RAGU	5	12,2
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.29 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 18 orang (43,9%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 18 orang (43,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.30 Pernyataan 2.** Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	23	56,1
	SETUJU	13	31,7
	RAGU-RAGU	5	12,2
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.30 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 5 orang (12,2%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 13 orang (31,7%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus memiliki hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan.

**Tabel 4.31 Pernyataan 3.** Pegawai harus menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	24	58,5
	SETUJU	13	31,7
	RAGU-RAGU	4	9,8
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.31 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 4 orang (9,8%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 13 orang (31,7%) dan yang menjawab “Sangat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju” sebanyak 24 orang (58,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat

Setuju Pegawai harus menyelesaikan tugas tepat waktu.

**Tabel 4.32 Pernyataan** Pegawai harusnya memiliki kemampuan sesuai dengan SOP instansi

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	24	58,5
SETUJU	13	31,7
Valid RAGU-RAGU	4	9,8
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.32 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 4 orang (9,8%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 13 orang (31,7%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang (58,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus memiliki kemampuan sesuai dengan SOP instansi.

**Tabel 4.33 Pernyataan 5.** Pegawai harus terbuka menghadapi kritik dan saran sebagai bahan masukan untuk kemajuan instansi

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	26	63,4
SETUJU	11	26,8
Valid RAGU-RAGU	4	9,8
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.33 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 5 orang (12,2%), yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menjawab “Setuju” sebanyak 11 orang (26,8%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang (63,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus terbuka untuk mendapatkan kritik dan saran.

**Tabel 4.34 Pernyataan 6.** Pegawai harus menyesuaikan diri dengan lingkungan instansi

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	24	58,5
SETUJU	10	24,4
Valid RAGU-RAGU	7	17,1
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.34 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 7 orang (17,1%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang (24,4%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang (58,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus menyesuaikan diri dengan lingkungan instansi.

**Tabel 4.35 Pernyataan 7.** Di dalam instansi alat dan sarana yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	23	56,1
SETUJU	16	39,0
Valid RAGU-RAGU	2	4,9
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.35 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang (41,5%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju alat dan sarana yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan.

**Tabel 4.36 Pernyataan 8.** Alat dan sarana yang tersedia di instansi saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	23	56,1
	SETUJU	17	41,5
	RAGU-RAGU	1	2,4
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.36 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 1 orang (2,4%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang (41,5%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju alat dan saran yang tersedia dapat mengoptimalkan hasil kerja.

**Tabel 4.37 Pernyataan 9.** Pegawai harus memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	24	58,5
	SETUJU	15	36,6
	RAGU-RAGU	2	4,9
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban responden pada tabel 4.37 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 15 orang (36,6%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang (58,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus memiliki tingkat kompetensi yang tinggi.

**Tabel 4.38 Pernyataan 10.** Pegawai harus memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	24	58,5
SETUJU	9	22,0
Valid RAGU-RAGU	8	19,5
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.38 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 8 orang (19,5%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 9 orang (22,0%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang (58,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus memiliki pengetahuan yang luas.

**Tabel 4.39 Pernyataan 11.** Pegawai harus mempunyai tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	23	56,1
SETUJU	17	41,5
Valid RAGU-RAGU	1	2,4
TIDAK SETUJU	0	0,0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.39 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 1 orang (2,4%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang (41,5%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju Pegawai harus mempunyai tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.40 Pernyataan 12.** Pegawai harus memiliki kemampuan dan pengetahuan atas pekerjaan yang lakukan

	Frequency	Percent
SANGAT SETUJU	22	53,7
SETUJU	17	41,5
Valid RAGU-RAGU	2	4,9
TIDAK SETUJU	0	0,0
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.40 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 2 orang (4,9%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang (41,5%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 22 orang (53,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju pegawai harus memiliki kemampuan dan pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.41 Pernyataan 13.** Instansi harusnya memberikan peluang promosi bagi pegawai yang te memiliki kedisiplinan tinggi

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	25	61,0
	SETUJU	15	36,6
	RAGU-RAGU	1	2,4
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.41 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 1 orang (2,4%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 15 orang (36,6%) dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang (61,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat Setuju instansi harus memberikan peluang promosi bagi pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

**Tabel 4.42 Pernyataan 14.** Pegawai memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan ketrampilannya

		Frequency	Percent
Valid	SANGAT SETUJU	23	56,1
	SETUJU	10	24,4
	RAGU-RAGU	8	19,5
	TIDAK SETUJU	0	0,0
	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari jawaban responden pada tabel 4.42 di atas ditentukan responden yang menjawab “Sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%) yang menjawab “Tidak setuju” sebanyak 0 orang (0%), “Ragu-ragu” sebanyak 8 orang (19,5%), yang menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang (24,4%) dan yang menjawab “Sangat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju” sebanyak 23 orang (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Sangat

Setuju pegawai memiliki ke... dan peluang untuk mengembangkan keterampilannya.



### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

#### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi norma atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam SPSS 21 *for windows* metode uji normalitas yang sering digunakan adalah *uji Liliefors* dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 4.43** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		DISIPLIN KERJA	MOTIVASI	KINERJA
N		41	41	41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45,71	45,54	62,63
	Std. Deviation	2,985	3,083	4,673
	Most Extreme Differences			
	Absolute	,149	,163	,108
	Positive	,095	,099	,062
	Negative	-,149	-,163	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,953	1,041	,693
Asymp. Sig. (2-tailed)		,324	,228	,722
a. Test distribution is Normal.				
<b>b. Calculated from data.</b>				

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Hasil *tests of normality* di atas menunjukkan *Asym.sig (2 tailed.)* untuk variabel Disiplin Kerja memiliki nilai 0,324, sedangkan sig untuk Motivasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memiliki nilai 0,228, kemudian sig untuk variabel kinerja memiliki nilai 0,722.

Karena tiganya  $> 0,05$ , maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal.



### 4.2.4.2 Uji Linieritas

Untuk menganalisis hasil uji linieritas maka menggunakan SPSS

21.0 For Windows dapat dilihat pada tabel seperti berikut ini :

**Tabel 4.44** Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	347,662	11	31,606	1,743	,113
		Deviation from Linearity	183,278	1	183,278	10,108	,003
			164,384	10	16,438	,907	,540
Within Groups			525,850	29	18,133		
<b>Total</b>			<b>873,512</b>	<b>40</b>			

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Hasil Uji Linieritas diatas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja bersifat linier dengan sig. *Deviation From Linieritas* sebesar  $0,540 > 0,05$

**Tabel 4.45** Hasil Uji Linieritas Motivasi Terhadap Kinerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined) Linearity	312,109	11	28,374	1,466	,198
		Deviation from Linearity	69,069	1	69,069	3,568	,069
			243,040	10	24,304	1,255	,300
Within Groups			561,403	29	19,359		
<b>Total</b>			<b>873,512</b>	<b>40</b>			

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Hasil Uji Linieritas diatas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Motivasi dengan Kinerja bersifat linier dengan sig. *Deviation From Linieritas* sebesar  $0,300 > 0,05$ .

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kedua nilai sig. Pada uji linieritas baik antara Disiplin Kerja dengan Motivasi terhadap Kinerja s... > 0,05. Apabila nilai sig > 0,05 mengartikan bahwa 3 Variabel... bersifat linier, maka kedua signifikan pada ANOVA Table memenuhi syarat linier.

### 4.2.5 Teknik Analisis Data

#### 4.2.5.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Dengan rumusan yang digunakan adalah  $Y = a + bX$

**Tabel 4.46** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29,861	10,205		2,926	,006
DISIPLINKERJ A	,717	,223	,458	3,218	,003

**a. Dependent Variable: KINERJA**

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari tabel hasil rekapitulasi regresi linear sederhana tabel diatas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 29,861 + 0,717X$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar  $a=29,861$ . Nilai koefisien regresi mewakili variabel Disiplin Kerja yang diperoleh sebesar  $b1 = 0,717$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu-satu pada Disiplin Kerja, maka Kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni 0,717 satuan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.47** Hasil Uji Linier Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	43,225		4,066	,000
	MOTIVASI	,426	,281	1,830	,075

**a. Dependent Variable: KINERJA**

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Dari tabel hasil rekapitulasi regresi linear sederhana tabel diatas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = 43,225 + 0,426X$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar  $a=43,225$ . Nilai koefisien regresi mewakili variabel Motivasi yang diperoleh sebesar  $b_1 = 0,426$ , menunjukkan bahwa setiap perubahan satu-satu pada Motivasi, maka Kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni 0,426 satuan.

### 4.2.5.2 Regresi Linier Berganda

Uji linier berganda digunakan untuk meramalkan nilai dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.48** Hasil Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model	Unstan Coeff B	ts <sup>a</sup>	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,932			,425	,673
DISIPLINKERJA	,757	,211	,484	3,583	,001
MOTIVASI	,485	,205	,320	2,370	,023

**a. Dependent Variable: KINERJA**

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 5,932, nilai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.757, dan nilai Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,485 maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 5,932 + 0.757X_1 + 0,485X_2$$

Model regresi tersebut bermakna :

- a) Nilai a sebesar 5,932 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ), Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan.
- b) Nilai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.757$  yang menyatakan bahwa jika setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), maka sikap variabel Kinerja Pegawai akan menurun sebesar 0.757 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap sama.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c) Nilai Motivasi ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0,485$  adalah besarnya koefisien korelasi regresi linier bebas Motivasi ( $X_2$ ) yang berarti sikap peningkatan variabel Motivasi ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,757. Jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) cenderung meningkat maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

### 4.2.5.3 Koefisien Korelasi

Untuk mengukur besarnya persentase sumbangan variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka diukur besarnya koefisien korelasi dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.49** Hasil Koefisien Korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 <sup>a</sup>	,210	,190	4,207

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel Disiplin Kerja yang diperoleh sebesar 0,458. menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) searah.

**Tabel 4.50** Hasil Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,281 <sup>a</sup>	,079	,055	4,542

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel Motivasi yang diperoleh sebesar 0,281. dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap (Y) secara parsial dikatakan rendah.

### 4.2.6 Uji t (Parsial)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.51** Hasil Uji t (parsial) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,926	,006
DISIPLIN KERJA	3,218	,003

**a. Dependent Variable: KINERJA**

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Luklinggau menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3,218$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,042$  dengan  $dk = n-2 = 41 - 2 = 39$  dan tingkat signifikan  $sig = 0,003$ , hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Luklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

**Tabel 4.52** Hasil Uji t (parsial) Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	4,066	,000
MOTIVASI	1,830	,075

**a. Dependent Variable: KINERJA**

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,066$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,042$  dengan  $dk = n-2 = 41 - 2 = 39$  dan tingkat signifikan  $sig = 0,000$ , hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima

### 4.2.7 Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau, maka digunakan uji f dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.53** Hasil Uji f (simultan) Disiplin Keerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,170	2	136,085	8,600	,001 <sup>b</sup>
	Residual	601,342	38	15,825		
	Total	873,512	40			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLINKERJA

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2024

Pengujian variabel Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi diketahui f hitung sebesar  $8.600 > f_{tabel}$  sebesar  $3.34$  dan nilai  $sig$   $0,001 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

### 4.2.8 Hasil Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

presentase sehubungan variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan besarnya koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut



**Tabel 4.54** Hasil Uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 <sup>a</sup>	,312	,275	3,978

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLINKERJA

Berdasarkan tabel 4.51 diatas hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,312$ . Artinya variabel Disiplin Kerja( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), memberikan sumbangan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 31,2%. sisanya, (100% - 31,2%) yaitu sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### 4.3 PEMBAHASAN

#### 4.3.1 Pembahasan Hasil Penelitian

##### a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linier sederhana berasal dari variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubukinggau diperoleh  $Y = 29,861 + 0,717 X_1$  artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai sebesar  $a = 29,861$  berarti bahwa apabila tidak ada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 29,861 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar  $b = 0,717$  artinya setiap

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terjadi peningkatan satu satuan variabel Disiplin Kerja, maka akan

meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,05 satuan.

Selanjutnya uji T diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel

bebas Disiplin Kerja adalah 3,218 dengan signifikansi 0,003.

Dengan demikian variabel Disiplin Kerja memiliki signifikansi

terhadap Kinerja Pegawai. Memiliki pengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai. Hasil uji T ini juga membuktikan bahwa

hipotesis pertama penelitian ini yaitu “diduga ada pengaruh

signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau” terbukti

kebenarannya dan hipotesis diterima.

Dipertegas dengan penelitian berjudul “**Pengaruh Disiplin**

**Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap**

**Kinerja Pegawai pada PT. Hazara Cipta Pesona**” Pada

penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT.

Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 pegawai. Analisis yang

digunakan dalam analisis inferensial dengan menggunakan regresi

linier berganda. Dari penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

(Nurjaya, 2021).

### b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linier sederhana

1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu pengaruh motivasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota

Lubuklinggau. Hasil uji t diperoleh nilai variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $Y = 43,225 + 0,426 X_2$ . Artinya nilai konstanta sebesar 43,225 menyatakan bahwa jika Motivasi (X1) tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai Variabel Kinerja (Y) sebesar 43,225. Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar  $b_1 = 0,426$  menyatakan bahwa setiap peningkatan Motivasi (X2) sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,426. Sebaliknya, setiap penurunan Motivasi (X2) sebesar 1,000 akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,426.

Nilai Koefisien Korelasi (R) variabel motivasi yang diperoleh sebesar 0,281. Hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) secara parsial di katakan rendah.

Hasil uji hipotesis kedua uji T diperoleh nilai variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berupa nilai nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 4.066 signifikan dengan signifikan 0,00. Dengan demikian variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu “diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

di Kota Lubuklinggau”. Terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.



Dipertegas dengan penelitian berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sinarmas Medan**” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kesimpulan dari penelitian ini motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sinarmas Medan (Sembiring, 2020).

### c. Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji regresi linier berganda berasal dari 2 variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau diperoleh  $b_1 = 0,757$  dan  $b_2 = 0,485$  serta nilai  $a = 5,432$  kemudian nilai  $a$  dan  $b_1, b_2$  disusun kedalam persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , maka persamaan regresinya adalah :  $Y = 5,932 + 0,757X_1 + 0,485X_2$ . Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (  $a$  ) sebesar 5,432 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja pegawai sebesar 5,432.

Hasil uji hipotesis ketiga uji  $f$  (simultan) variabel Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

signifikan  $0,01 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} = 8.600 > F_{tabel} = 3,34$  ini

berarti bahwa  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas Disiplin Kerja dan Motivasi ( X2 ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kota Lubuklinggau. Hasil uji f (simultan) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu “diduga ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Dipertegas dengan penelitian berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank DBS Tanggerang Selatan**” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021).

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.
2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.
3. Disiplin kerja dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau.

**5.2 Saran**

Sebagai penutup akhirnya peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Lubuklinggau, berikut :

1. Untuk penelitian ini semoga bisa menjadi referensi dan pertimbangan dalam Penelitian yang berkaitan dengan pembahasan Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja sehingga dapat memperbaiki kinerja pegawai selama ini.
3. Pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Lubuklinggau memberikan penghargaan atau yang sejenis untuk disiplin dan motivasi semangat kerja pegawai.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

