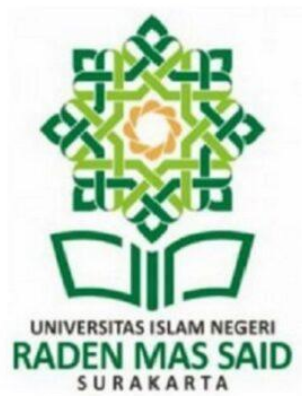


**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(PT.BPR BKK Karangmalang Sragen)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

SASTI KUSUMA WASKITA
NIM. 19.52.11.372

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Di Kantor PT.BPR BKK Karangmalang Sragen)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

SASTI KUSUMA WASKITA
NIM. 19.52.11.372

Surakarta, 07 Agustus 2023

Disetujui dan disahkan oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sasti Kusuma Waskita

Nim : 19.52.11.372

Jurusan : Manajen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 07 Agustus 2023



Sasti Kusuma Waskita

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. WB.

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sasti Kusuma Waskita

Nim : 19.52.11.372

Jurusan : Manajen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 07 Agustus 2023



Sasti Kusuma Waskita

Dr. Ika Yoga, S.E., M.M
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Sasti Kusuma Waskita
Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Sasti Kusuma Waskita NIM 19.52.11.372 yang berjudul:

“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen”

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 07 Agustus 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M

NIP. 19790406 201401001

PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(PT.BPR BKK Karangmalang Sragen)

Oleh:

SASTI KUSUMA WASKITA
NIM. 19.52.11.372

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Jumat tanggal 08 September 2023 M / 22 Shaffar 1445 H dan dinyatakan telah
memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Septi Kurnia Prastiwi, SE, MM., C.DMP
NIP. 19830924 201403 2 002

Penguji II
Rina Hastuti, S.E, M.M., Ph.D
NIP. 19840403 201403 2 003

Penguji III
M. Rofiq Junaidi, M.Hum
NIK. 19760314 201701 1 114



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta


Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 2001112 1 004

MOTTO

“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.”

(Nelson Mandela)

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.”

(Bambang Pamungkas)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Rad ; 11)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqoroh ; 286)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik maka penulis persembahkan karya tulis sederhana ini kepada;

1. Kedua orang tuaku tercinta, Mamaku Fatma Hartanti dan Bapak Rustanto Edi Purwono yang telah mencurahkan segala bentuk kasih sayang yang tiada terhingga, semangat, serta motivasi untuk terus menuntut ilmu sehingga dapat menyelesaikan pendidikan ini.
2. Kakakku tercinta Fernandha Ayu Kusuma Sari, Oktivia Kusuma Laksita, Rosita Kusuma Dewani yang senantiasa memberikan semangat dan serta nasihat untuk selalu serius dalam menjalankan apa yang penulis pilih.
3. Adikku tercinta Lutfia Kusuma Wardani, Bagas Arya Kusuma, Dinda Kiara Kusuma Nastiti yang senantiasa memberikan semangat dan hiburan selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Ika Yoga, S.E.,M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan dengan baik.
5. Teman-teman MBS angkatan 2019 yang selalu menjadi penyemangat dikala lelahnya mengerjakan tugas-tugas kuliah.
6. Temanku Dwi, Tata, Dea, Putri, Isnaini, dan Fia yang mewarnai dan menjadi tempat berkeluh kesah selama masa kuliah

7. Rian Hidayat yang menjadi orang yang selalu memberikan semangat dan menemani dalam proses menyelesaikan skripsi.
8. Almamater UIN Raden Mas Said Surakarta tempat penulis menimba ilmu

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahma, karunia dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Rade Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada;

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor Univeritsa Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

5. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Dr. Ika Yoga, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Mama dan Bapakku, teimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman Angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
10. Tidak lupa terimakasih pada diri sendiri yang mampu bertahan sampai dititik ini sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik,

Terhadap semua tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya, Ammin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 07 Agustus 2023

Sasti Kusuma Waskita

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of 1) work motivation on employee performance, 2) work discipline on employee performance, 3) work environment on employee performance. The population in this study were employees of PT BPR BKK Karangmalang Sragen. The type of research used is quantitative research and the data sources used are primary data whose data comes from questionnaires and secondary data comes from company reports and document. The sample is sampling and the research data collection technique uses a likert scale. The sample taken in this study was 110 respondents. The data analysis technique uses descriptive analysis, classical assumption test, research instrument test, classical assumption test, regression analysis, model determination test and hypothesis test using SPSS version 21. By obtaining scores on the results of the questionnaire, the conclusion shows that the work motivation variable has a significant positive effect on employee performance of PT. BPR BKK Karangmalang Sragen with scores $2,771 > 1,659$ dan $0,007 < 0,05$. The work discipline variable has a significant positive effect on the performance of PT.BPR BKK Karamalang Sragen employees with a value of $4,238 > 1,659$ t tabel dan $0,000 < 0,05$. work environment variables have a significant positive effect on the performance of employees of PT.BPR BKK Karangmalang Sragen with the achievement of scores $2,639 > 1,659$ dan $0,010 < 0,05$. So the results of this research show that the three variables, namely work motivation, work discipline and work environment, have a positive and significant effect on the performance of PT.BPR BKK Karangmalang Sragen employees.

Keyword; Work Motivation, Work Discipline, Work Environment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh 1) Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 2) Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 3) Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan dengan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang datanya berasal dari kuisioner dan data sekunder berasal dari laporan dan dokumen perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik random. Sampel ya sampling dan teknk engumpulan data penelitian menggunakan skala likert. Sampel diambil dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji ketetapan model dan uji hipotesis menggunakan SPS versi 21. Dengan perolehan nilai pada hasil kuisioner maka kesimpulan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen dengan perolehan nilai $2,771 > 1,659$ dan $0,007 < 0,05$. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen dengan perolehan nilai sebesar $4,238 > 1,659$ *t tabel* dan $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen dengan perolehan nilai. $2,639 > 1,659$ dan $0,010 < 0,05$. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

Kata kunci ; Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	8

1.5.	Tujuan Penelitian.....	8
1.6.	Manfaat Penelitian.....	9
1.7.	Sistematika Penulisan Skripsi.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....		11
2.1	Landasan Teori.....	11
2.1.1	Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2	Motivasi Kerja.....	13
2.1.3	Disiplin Kerja.....	16
2.1.4	Lingkungan Kerja.....	19
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	21
2.3	Kerangka Penelitian.....	26
2.4	Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Waktu dan Wilayah Penelitian.....	30
3.3	Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1	Populasi.....	30
3.3.2	Sampel.....	31
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.5	Data dan Sumber Data.....	34
3.5.1	Data Primer.....	34
3.5.2	Data Sekunder.....	35
3.6	Variabel Penelitian.....	35

3.7	Definisi Operasional Variabel	35
3.8	Teknik Analisis Data	38
3.8.1	Analisis Deskriptif	38
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.3	Uji Instrumen Penelitian	41
3.8.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	42
3.8.5	Uji Ketetapan Model.....	43
3.8.6	Uji Hipotesis (uji t).....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Penelitian	46
4.2	Karakteristik Responden	47
4.2.1	Deskripsi Jenis Kelamin.....	47
4.2.2	Deskripsi Usia	47
4.2.3	Deskripsi Domisili	48
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data	49
4.3.1	Uji Statistik Deskriptif	49
4.3.2	Uji Instrumen Penelitian	52
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.4	Uji Ketepatan Model.....	58
4.3	Uji Koefisien Determinan (<i>Adjusted R2</i>)	60
4.3.2	Uji Hipotesis.....	63
4.4	Pembahasan Hasil Analisis Data	64
4.4.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	65

4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	66
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
BAB IV PENUTUP		71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN		78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Research Gap	5
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian yang Relevan.....	21
Tabel 3. 1 Tabel jumlah pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen.....	31
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.3 Interpretasi nilai indeks.....	40
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelaman.....	47
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Domisili/Tempat Tinggal.....	48
Tabel 4. 4 Hasil Uji Statistik Deskripti.....	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinan (<i>Adjusted R2</i>).....	60
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1 Kerangka penelitian.....	26
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	78
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 3. Data Responden Penelitian	82
Lampiran 4. Rekap Data Penelitian.....	87
Lampiran.5 Hasil Olah Data SPSS 21	104
Lampiran 6. Bukti Penyebaran Kuisisioner dan Surat Ijin Penelitian	112
Lampiran 7. Bukti Screenshot Penyebaran Kuesioner	113
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup	114
Lampiran 9. Hasil Cek Plagiasi	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini telah membuat pesaing bisnis semakin ketat. Agar mampu bersaing, tidak sedikit perusahaan yang mulai menaruh perhatiannya terhadap perkembangan kualitas kinerja yang dimilikinya. Hal ini dilakukan agar kinerja dapat menjadi suatu asset yang diharapkan mampu mendorong pertumbuhan organisasi sehingga mampu menghasilkan (generate) profit yang maksimal bagi perusahaan. Mangkunegara (2017) menjelaskan kinerja merupakan pekerja menjalankan tugasnya dengan baik serta berkualitas sehingga dapat mencapai target yang ditentukan dari perusahaan.

Dharma (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing tugas. Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang individu atau kelompok dengan tanggung jawab yang mampu mendorong pertumbuhan organisasi menjadi lebih baik. Motivasi berarti kebuahan segera dilaksanakan ke arah target perusahaan. Gibson Ivancevich, & Donnelly (1996) menyatakan motivasi merupakan semangat dari perusahaan diberikan karyawan sehingga menggerakkan dan mengerahkan sikap.

Motivasi kerja yaitu kondisi individu untuk mencapai tujuan daripada organisasi atau bisnis.

Disiplin kerja bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja yaitu berkaitan dengan tata tertib, aturan atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak), disiplin adalah suatu sikap mental yang dengan sadar dan keinsyafan mematuhi terhadap perintah-perintah atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal. Lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja ini sangat perlu diterapkan kondisi aman serta nyaman sebagai penunjang semangat bekerja bagi karyawan. Menurut Saydam (2000) mengatakan lingkungan kerja sebagai suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari.

Menurut Ramadani (2022) bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, seorang pekerja akan sejalan dengan semakin tinggi kinerjanya. Secara parsial variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, hasilnya dapat disimpulkan semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Didukung dengan penelitian dari Kurnia (2022) dapat disimpulkan motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan berpengaruh parsial pada hasil karyawan maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang baik.

Ardana et.al. (2011) disiplin kerja dijelaskan yaitu taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Turagan et.al. (2016) disiplin artinya hasil dari sikap oleh karyawan yang baik. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga definisi-definisi tersebut intinya adalah kewajiban untuk mematuhi peraturan-peraturan dalam perusahaan agar tingkat kinerja lebih baik.

Menurut studi Paruru (2016) menyebutkan disiplin kerja pengaruhnya positif pada hasil kerja pegawai. Maka jika lebih baik disiplin kerja dari pekerja hasilnya akan lebih baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Namun berbeda dengan penelitian dari Hetami (2008) dimana hasil studi adanya negatif pada disiplin serta kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Hasyim Maje (2020) menyatakan sebaliknya yaitu hasil disiplin kerja tidak ada pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan, motivasi terhadap pekerja juga menjadi perhatian. Untuk dapat tercapainya suatu tujuan organisasi memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Salah satu cara untuk memotivasi pegawai agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja adalah dengan pemberian gaji yang sesuai dan pengakuan atas hasil kerja mereka, seorang akan bersedia bekerja dengan baik, jika orang berkeyakinan akan mendapatkan imbalan

yang ada kaitannya dengan sistem kerjanya. Konsep ini menyatakan bahwa jika seorang pegawai akan menurun semangat dalam bekerja, jika imbalan tidak sesuai dengan hasil kerja.

Menurut Syamsudin (2010) menyatakan motivasi artinya dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar yang di tetapkan, kemudian Widodo (2015) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan kemampuan untuk mendorong diri melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas. Menurut Handoko dalam Dahlan (2018) menyatakan motivasi yaitu dorongan yang diberikan kepada orang lain agar seseorang melakukan sesuatu, baik di dalam bekerja, belajar, dan dalam berbagai hal yang positif. Sehingga pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan motivasi adalah suatu keinginan asalnya melalui sendiri agar dapat melakukan aktifitas kegiatan untuk mencapai tujuan yang kita inginkan di mana dengan adanya motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan penelitian dari Jasman Saripuddin (2019) menunjukk bahwa secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja menjadikan faktor penting dalam kinerja pegawai. Menurut Hamid (2011) lingkungan organisasi punya tokoh terpenting sebab bisa berpengaruh pegawai menjalankan kegiatan yang ditentukan organisasi bisnis. Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan

cara bersikap seorang karyawan, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian menurut Nur Ratri & Palupiningdyah (2014). Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang buruk serta hasil sudah diberi terjadi tak baik dengan tujuan diterapkan efeknya tak memenuhi, sebaliknya jika lingkungan kerjadiciptakan dengan baik dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja.

Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja segala kebutuhan yang diberikan di sekitar pekerja sehingga bisa mewujudkan tujuan dalam perusahaan. Menurut Taiwo (2010) lingkungan kerja merupakan semua keterkaitan antara perusahaan dan sumber daya manusia. Menurut Noah & Steve (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Berdasarkan penelitian dari Audrey Josephine (2017) menyatakan lingkungan kerja berpen garuh pada hasil kerja pegawai.

Tabel 1. 1
Research Gap

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Motivasi	Berpengaruh positif	Imelda Andayani & Satria Tirtayasa (2019)
	Berpengaruh negatif	Isnaini Diana Putri (2018)

	Tidak berpengaruh	Rahmat Hidayat (2021)
Disiplin kerja	Berpengaruh positif	Paruru (2016)
	Pengaruh negatif	Hetami (2008)
	Tidak berpengaruh	Hasyim Maje (2020)
Lingkungan Kerja	Pengaruh signifikan	Audre Josephine&Dhyah Harjanti (2017)
	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Mahmudin A. Sabilalo (2020)
	Tidak berpengaruh signifikan	Lucky & Genita (2022)

PT BPR BKK Karangmalang Sragen merupakan salah satu badan usaha milik daerah yang melayani golongan pengusaha mikro kecil dan menengah beralamat di Jl. Dewi Sartika, Puro, Karangmalang, Sragen, Jawa Tengah. PT BPR BKK Karangmalang Sragen selama beroperasi telah mendapatkan beberapa penghargaan. Salah satunya kemarin tanggal 5 April 2023, berdasarkan timlo.net PT BPR BKK Karangmalang mendapatkan penghargaan TOP BUMD Awards yang diselenggarakan oleh Majalah Top Businnes. Penghargaan TOP Awards diberikan kepada Badan Usaha Milik Daerah unggulan dari seluruh Indonesia.

Mengingat bahwa motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja adalah faktor penting yang dapat meningkatnya kinerja karyawan, sehingga penulis

tertarik guna mengkaji studi lebih dalam berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari pengertian peneliti amati, penelitian tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (PT.BPR BKK Karangmalang Sragen) belum massif diteliti. Maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Perbedaan hasil motivasi kerja terhadap kinerja pegawai oleh Rido Sanjaya (2018) menyatakan berpengaruh signifikan sedangkan Rahmat Hidayat (2020) menyatakan tidak berpengaruh signifikan.
- b. Perbedaan hasil disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Suarniti & Bagia (2022) menyatakan berpengaruh signifikan sedangkan Doni Irawan et.al. (2021) menyatakan tidak berpengaruh signifikan.
- c. Perbedaan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja pada kinerja pegawai oleh Audre Josephine & Dhyah Harjanti (2017) ada pengaruh positif sedangkan Brenda et.al. (2022) menyatakan tidak berpengaruh signifikan.

1.3. Batasan Masalah

Selanjutnya, peneliti mengidentifikasi masalah penelitian mungkin harus disudutkan dan mempermudah bagi peneliti. Dengan demikian, peneliti hanya meneliti yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (PT.BPR BKK Karangmalang Sragen) dengan alasan guna mendapat hasil apakah kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Melalui latar belakang masalah, identifikasi masalah serta batasan masalah yang telah diuraikan, sehingga peneliti membuat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pada pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian terkait motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai, peneliti mengharapkan penelitian ini memiliki manfaat berupa sarana untuk mengaplikasikan teori yang diterima. Selain itu, dengan adanya studi penulis berharap bisa bertambah pengalaman peneliti terkait manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Peneliti berharap bisa digunakan sebagai acuan sebagai penelitian berikutnya mengenai motivasi, disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai serta diharapkan mampu memperbaiki keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan menjadi pertimbangan bagi tim sumber daya manusia dalam pengambilan suatu keputusan.

3. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap studi bisa menjadi perbaikan terhadap ekonomi melalui sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini akan terdiri dari lima bab dengan berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini meliputi tinjauan umum motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Isi dari pembahasan tersebut, durasi serta wilayah survei, jenis survei, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, jenis data serta sumber data metode pengumpulan data, variabel survei, definisi operasional variabel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Membahas memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh, hasil penelitian, pengujian, dan analisis data, serta uraian tentang hasil analisis data (pembuktian hipotesis).

BAB V PENUTUP

Pembahasan memberikan simpulan berdasarkan analisis sudah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012) kinerja merupakan pekerjaan atas tercapainya berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran pada pencapaian dengan hasil baik. Irawan (2000) memberikan pendapat kinerja merupakan bukti konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja adalah bukti capaian pegawai pelaksanaan tanggungjawab berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2007) menjelaskan bahwa pengertian dari kinerja sebagai pencapaian yang dihasilkan pegawai tentunya berkualitas berdasarkan tugas dalam target suatu organisasi atau bisnis. Menurut Mahmudi (2010) ada 5 hal bisa berpengaruh kinerja seperti:

- 1 Faktor personal atau individu, seperti pengetahuan, keterampilan atau skill, kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen ada dalam seseorang.
- 2 Faktor kepemimpinan, seperti kualitas melalui pemberian semangat, arahan, serta mendukung manager dan tim leader.
- 3 Faktor tim, yaitu kualitas mendukung serta percaya kelompok satu tim, kompak serta kedekatan anggota

- 4 Faktor sistem, berupa kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja maupun infrastruktur ada dalam fasilitas perusahaan, proses organisasi, serta budaya kinerja perusahaan
- 5 Faktor situasi, seperti paksaan serta perbedaan internal maupun eksternal.

Menurut Bangun (2012) terdapat beberapa indikator mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja dilihat melalui pegawai pada bukti tanggungjawab dihasilkan dan kesempurnaan skill pegawai yang mumpuni

2. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya hasil kerja meliputi seberapa satuin, seberapa hasil kegiatan sudah dirampungkan

3. Tepat waktu

Sebagai bentuk kegiatan selesai terhadap awalan nyata, terlihat melalui koor dalam hasil lebih baik dengan kondisi kegiatan yang ada lainnya

4. Kehadiran

Sebagai bentuk kerja menuntut adanya pegawai ketika mengerjakan sesuatu yang benar telah diadakan, kerja pegawai menentukan absensi pegawai ketika pengerjaannya dijalankan

2.1.2 Motivasi Kerja

Teori banyak dikenalkan dalam sebutan motivasi atau motif, seperti keperluan, paksaan, keinginan, serta dorongan. Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi yang artinya kondisi melalui pribadi individu sebagai dorongan keinginan seseorang guna melaksanakan pekerjaan untuk diwujudkan. Motivasi dalam individu adalah kelebihan untuk menyatakan sikap sebagai tujuan yang dicapai sehingga menciptakan kepuasan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi dari beberapa ahli, menurut Menurut Hasibuan (2015) motivasi yaitu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Handoko (2010) motivasi sebagai dorongan psikologis-internal seorang individu yang mendesaknya untuk berperilaku secara spesifik, semangat lebih merupakan skenario kelompok. Menurut Siagian (2002) motivasi kerja sebagai dorongan untuk individu agar memenuhi keterlibatan besar sehingga mewujudkan target perusahaan atau kelompok, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Malayu Hasibuan (2015) motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Kemudian menurut Rivai (2010) motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam

menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Menurut Hasibuan (2015) beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1 Mendorong semangat kinerja karyawan
- 2 Meningkatkan sopan serta puasannya
- 3 Meningkatkan aktivitas sempurna
- 4 Mempertahankan kesetiaan serta keseimbangan
- 5 Meningkatkan disiplin serta kehadiran
- 6 Mengefektifkan adanya karyawan
- 7 Menciptakan keterkaitan dengan baik
- 8 Meningkatkan kreatifitas serta kehadiran
- 9 Meningkatkan keberhasilan
- 10 Mempertinggi sikap pertanggungjawaban

Menurut Mangkunegara (2014) prinsip motivasi karyawan adalah:

- 1 Prinsip partisipasi.

Kegiatan memotivasi pekerjaan, karyawan harus diberi peluang sehingga dapat hadir memilih berdasarkan target dituju pimpinan.

- 2 Prinsip Komunikasi.

Pimpinan membicarakan semua dalam kaitannya target pekerjaan, dalam pengumuman jelas, sehingga karyawan gampang diberi dukungan.

- 3 Prinsip mengakui andil bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4 Prinsip pendelegasian wewenang.

Atasan menyajikan ketegasan karyawan guna dalam menghadapi kondisi bisa memilih putusan pada kegiatan selanjutnya.

5 Prinsip memberikan perhatian.

Atasan mengasih sikap simpati pada situasi diinginkan bawahan.

Menurut Mulyadi (2015), dalam motivasi terdapat beberapa prinsip yaitu sebagai berikut:

1 Prinsip Kerjasama

Untuk mengupayakan motivasi, pekerja atau pegawai perlu diberi kesempatan untuk memberikan pendapat dan membantu atau pemikiran dalam membuat dan memilih target dari atasan

2 Prinsip berkomunikasi

Pimpinan harus selalu membicarakan semua terkait kegiatan yang segera dilaksanakan. Melalui komunikasi yang jelas dan tepat maka seluruh pekerja memudahkan dalam memberi motivasi

3 Prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan

Pimpinan harus menyadari karyawan selalu punya berpartisipasi pekerjaan untuk mencapai target. Melalui pernyataan pimpinan itu sendiri maka pekerja atau memudahkan dalam memberi motivasi.

4 Prinsip penugasan

Pimpinan harus berani mengambil keputusan dalam hal penugasan atau pemberian wewenang kepada bawahannya atas pekerjaan yang akan dilakukan dengan

kepercayaan antara atasan kepada bawahan atau pegawai dukungan guna berhasilnya target pimpinan pada perusahaan

5 Prinsip memperhatikan pegawai

Pimpinan yang selalu memberi dukungan pada kebutuhan pekerja atau pegawai akan bisa membuat pegawai tersebut termotivasi yang pada akhirnya pegawai akan menjalankan tugas dengan baik oleh para pimpinan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015), motivasi memiliki indikator yaitu sebagai berikut:

1. Keinginan guna bertahan hidup
2. Keinginan dapat mendapat penghargaan
3. Keinginan mendapat posisi jabatan
4. Adanya lingkungan kerja yang baik
5. Adanya jaminan kesehatan dari perusahaan
6. Adanya kompensasi yang memadai

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja dijelaskan Hasibuan (2015) sadarnya individu untuk mentaati aturan yang ada didalam kelompok masyarakat. Menurut Sumadhinata (2018) didiplin kerja merupakan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Ramon (2019) menjelaskan disiplin kerja yaitu esuatu yang

terletak di dalam hati dan dalam jiwa seseorang, yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu sebagaimana yang ditetapkan oleh norma dan peraturan yang berlaku.

Menurut Siagian (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja yaitu Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1 Perasaan simpati karyawan untuk target organisasi atau bisnis.
- 2 Motivasi serta dukungan karyawan melaksanakan tugas.
- 3 Bertanggungjawabnya pekerja menjalankan kewajiban sebaik mungkin.

Menurut Hamali (2016) memberikan pendapat mengenai manfaat adanya disiplin kerja yaitu:

- 1 Bagi perusahaan, jaminan adanya peraturan guna tercapai target dan berhasil
- 2 Untuk pegawai, sehingga memperoleh keadaan membanggakan maka bertambah kesenangan ketika menjalankan target perusahaan.

Menurut Singodimedjo (2000) factor dapat berpengaruh pada disiplin kerja yaitu:

- 1 Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besarnya sedikitnya kompensasi bisa berpengaruh pada disiplin kerja.
- 2 Keberadaan contoh sikap baik atasan di perusahaan

Contoh sikap baik sangat dibutuhkan perusahaan. Seluruh karyawan mencontoh atasan dalam berperilaku dan bagaimana atasan bisa mengontrol bicaranya, sikapnya bisa memberi dampak buruk atas peraturan dalam perusahaan.

3 Keberadaan peraturan bisa menjadi patokan

Peraturan nyata adanya sangat diperlukan dalam tercapainya suatu organisasi atau bisnis. Disiplin tak akan dilaksanakan apabila aturan dibikin hanya melalui lisan sehingga bisa berubah dalam keadaan.

4 Tegasnya atasan ambil resiko

Ketika karyawan tidak patuh peraturan, pemimpin harus memberi sikap tegassetara terhadap pelanggaran tersebut.

5 Awasan pimpinan yang nyata

Terjadinya pekerjaan yang dilaksanakan karyawan harus selalu diawasi, karna untuk arahan karyawan bisa menjalankan kegiatan sama terhadap peraturan organisasi. Awasan ini tujuannya agar tercipta disiplin kerja bagi karyawan.

6 Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Karyawan merupakan individu memiliki sifat yang berbeda dengan yang lainnya. Karyawan tak mau apabila tidak mendapat kompensasi besar, kegiatan menantang, namun butuh perhatian atasan. Atasan yang bisa menciptakan simpati untuk bawahannya dipastikan adanya disiplin kerja bagus antar karyawan satu dengan karyawanlainnya. Maka pengaruhnyapun baik untuk pencapaian target perusahaan

7 Terciptanya kebiasaan dukungan disiplin kerja

Sikap yang biasa dilakukan positif yaitu sama-sama menghargai, sering mengikutkan pegawai dalam berbagi pertemuan.

Menurut Hasibuan (2015), indikator disiplin kerja meliputi:

1. Ketepatan waktu

Apabila pegawai tiba di tempat kerja tidak terlambat, dan pegawai bisa disiplin dalam kerja

2. Pemanfaatan sarana

Pegawai saat memakai alat perusahaan dengan kehati-hatian adalah contoh pegawai disiplin dalam pekerjaan

3. Bertanggungjawab

Pegawai dalam membereskan pekerjaannya sama dengan aturan dari perusahaan berarti bahwa karyawan itu baik disiplin kerjanya

4. Taat peraturan perusahaan

Pegawai menggunakan pakaian seperti dalam peraturan, memakai identitas, izin ketidak berhalangan berangkat kerja adalah contoh pegawai dengan disiplin baik.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Afandi (2016) menjelaskan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.. Sunyoto (2012) berpendapat bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan dari Siagian (2014) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan kegiatan kerjanya. Menurut Sutrisno (2012) yang mengatakan lingkungan kerja merupakan semua fasilitas berada di tempat karyawan mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Silalahi (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yaitu semua unsur-unsur maupun eksternal perusahaan, menghasilkan langsung atau tidaknya pada kegiatan pimpinan guna melaksanakan target perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai:

1. Penerangan

Penerangan merupakan cahaya yang cukup dan kedalam ruangan tempat kerja karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara merupakan kondisi didalam ruangan kerja karyawan.

3. Hubungan antar pegawai

Hubungan antar pegawai merupakan suatu kondisi dimana karyawan satu sama lain wajib baik-baik suatu pencapaian perusahaan dengan selalu bersama melaksanakan kegiatan dipercayakan

4. Ruang gerak

Ruang gerak diperlukan. Ruang gerak merupakan keadaan pekerjaan antar karyawan yang lainnya, termasuk peralatan pekerjaan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2010) jenis-jenis lingkungan kerja adalah fisik maupun non fisik, penjelasannya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Soekidjo lingkungan kerja fisik yaitu keseluruhan kondisi yang bentuknya nyata dapat dijumpai ditempat kerja untuk pengaruh pegawai langsung ataupun tak langsung. Lingkungan kerja fisik bisa berupa keadaan kerja langsung berhubungan pada pegawai dan lingkungan tersebut

2. Lingkungan kerja nonfisik

Menurut Soekidjo lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi terjadi berkaitan pada keterkaitan kerja, melalui pemimpin ataupun antar karyawan lainnya.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Ada sekitar lima studi relevan dengan judul pembahasan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2. 1
Tabel Penelitian yang Relevan

No	Peneliti dan Tahun	Data dan Metode	Hasil Penelitian
1.	Kepi Kusumayanti, et.al. pada tahun 2020	Data : menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin

		<p>menggunakan skala likert</p> <p>Metode menggunakan uji regresi linear berganda, uji parsial</p>	<p>kerja, Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas perindustrian serta Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam, serta terhadap lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perindustrian serta Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam</p>
2.	Jose Beno & Dody Nata Irawan pada tahun 2019.	Data yang digunakan data primer dengan analisis data regresi linear.	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.
3.	Ety Puput Rahayu & Dewi Urip Wahyuni pada tahun 2021	Menggunakan data penyebaran kuisisioner dengan sampel 100 responden, dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan ala bantu SPSS versi 23.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya
4.	Mauritz D.S Lumentut & Lucy O.H. Dotulong pada tahun 2015	Data menggunakan data primer dengan melalui kuisisioner Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5.	Imron Mashudi et.al. pada tahun 2020	Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) sebagai variabel bebas pengaruhnya baik pada kerja karyawan (Y) PT. Bank BRI Tbk.

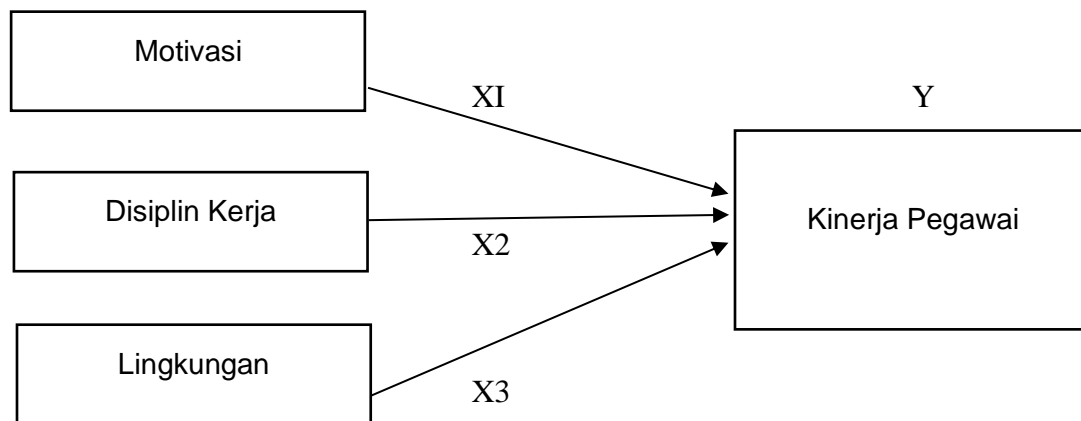
			<p>Kantor cabang kabupaten Wonosobo sebagai variabel terikat. Kedisiplinan kerja (X2) sebagai variabel independen dengan parsial pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bnak BRI Tbk. Kantor cabang kabupaten Wonosobo.</p> <p>Lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y) karyawan PT. Bank BRI Tbk.</p>
--	--	--	--

			Kantor cabang kabupaten Wonosobo.
--	--	--	---

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, hubungan masing-masing *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar. 2.1
Kerangka penelitian



Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Di sini motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja waku variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat adalah kepuasan kerja serta besar kecilnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas dalam studi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Abdullah (2015) merupakan hasil yang belum nyata dan hendak diuji kesahihannya melalui penelitian. Pendapat Creswell (2018) hipotesis merupakan pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Melalui studi telah dilakukan Kiki Cahaya Setiawan (2015). Motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan lebel pelaksanaan diDivisi Operasi PT. Pusri Palembang, maka dapat diketahui bahwa pemberian dorongan motivasi sebagai bentuk agar kinerja pegawai dapat maksimal maka target organisasi dapat diraih.

Berdasarkan studi telah dilakukan oleh Aan Rubiyanto (2019). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal demikian dapat diinterpretasikan bahwa baiknya dukungan akan memberikan pengaruh pula kerja pegawai pada AKPELNI Semarang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Istifany Tri Monica & Ade Rahma Ayu (2022). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Lika Utama Engineering.

H_1 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil studi oleh Jelaskan Wau et.al. (2021). Menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kirana Vallennia, et.al. (2021). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek.

Study dilakukan oleh Karina Ayu Wardani & Kasmari (2023). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuclear Coating Fabric.

H_2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan studi Ita Kusumastuti, et.al. (2019). Menghasilkan penelitian ini artinya memberi pengaruh kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Berdasarkan studi dari Ronal Donra Sihalobo & Hotlin Siregar (2019). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad et.al. (2022). Hasilnya dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis studi adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah mengolah data dengan statistik melalui penganalisisan terhadap angka-angka yang selanjutnya diolah guna memperoleh hasil studi. Metode survey digunakan dalam penelitian ini. Metode survey menurut Sugiyono (2017) yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu dan mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi.

3.2 Waktu dan Wilayah Penelitian

Waktu peneliti gunakan melalui studi hingga terlaksananya laporan penelitian yaitu Oktober 2022 hingga selesai penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi merupakan keseluruhan element akan dijadikan wilayah generalisasi. Element populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, merupakan unit yang akan diteliti. Selanjutnya populasi studi yaitu pegawai di PT.BPR BKK Karangmalang Sragen yang berjumlah 273 pegawai.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian Garaika & Darmanah (2019) sampel merupakan serangkaian karakteristik dimiliki pada populasi yang menjadi tujuan. Untuk menentukan sampel akan digunakan di studi ini, terdapat berbagai teknik pengambilan teknik yang akan digunakan, ada dua yaitu probability sampling dan non probability sampling. Probability sampling adalah teknik sampling (teknik pengambilan sampel) dimana terdapat peluang sama terhadap tiap kelompok populasi agar jadi kelompok sampel.

Tabel 3. 1
Tabel jumlah pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen

No	Keterangan	Jumlah
1	Dewan Pengawas	3
2	Komite	
3	Direksi	3
4	Karyawan	
	a. KPM	48
	b. KPO	19
	c. Sragen Kota	13
	d. Kalijambe	13
	e. Gemolong	14
	f. Tangen	15
	g. Gondang	15

h. Masaran	15
i. Jenar	13
j. Plupuh	12
k. Sidoharjo	16
l. Kedawung	15
m. Sambirejo	14
n. Sukodono	14
o. Miri	15
p. Solo	13
q. Tenaga Outsourcing	3
Total	273

Sampel penelitian ini akan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N((e)x(e))}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel / Jumlah Responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e=0.8

Berdasarkan rumus , maka dapat dihitung jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{273}{1+273((0.08)x(0.08))}$$

$$n = \frac{273}{1+273x0.0064}$$

$$n = \frac{273}{1+1.6}$$

$$n = \frac{273}{2.6}$$

$$n = 105$$

Dari perhitungan di atas, maka dapat diperoleh seluruh sampel minimal digunakan studi yaitu 105 responder atau dibulatkan 110 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada studi ini, penulis gunakan pendekatan ambilan sampel menggunakan teknik probability yaitu teknik pengambilan sampel dengan teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling menurut Garaika & Darmanah (2019) adalah pengambilan sampel anggota populasi secara kala tanpa memperhatikan strata terdapat dalam populasi tersebut. Cara ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogeny. Alasan memilih teknik simple random sampling karena teknik ini tiap kelompok sampel terdapat peluang selanjutnya diambil. Dengan demikian diperoleh ukuran sampel yang harus digunakan yaitu pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

Pengambilan sampel pada peneltian yaitu kuisisioner isinya pertanyaan dalam kaitannya dari *google form* kepada pegawai PT. BPR BKK Karangmalang. Karakteristik responden yang dapat mengisi kuesioner yaitu:

1. Deskripsi jenis kelamin

Responden dalam studi melalui jenis kelamin. Responden studi terbagi dalam jenis kelamin yaitu perempuan dan laki-laki.

2. Deskripsi usia

Responden dalam studi berupa usia. responden penelitian ini dibagi kedalam usia 24-35, 36-45, 46-59 tahun.

3. Deskripsi domisili

Responden dari penelitian ini dikategorikan berdasarkan responden BPR BKK Karangmalang di beberapa tempat. Responden BPR BKK Karangmalang Sragen yang berdomisili di Sragen kota, Kalijambe, Gemolong, Tangen, Gondang, Masaran, Jenar, Plupuh, Sidoharjo, Kedawung, Sambirejo, Sukodono, Miri, Solo.

3.5 Data dan Sumber Data

Data dalam studi dipergunakan studi yaitu data primer serta data sekunder yang diperoleh dari PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

3.5.1 Data Primer

Menurut Narimawati (2008) data primer merupakan data berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkomplikasi ataupun dalam bentuk file file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknis responder, yaitu orang yang dijadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau data. Dari studi data primer akan diperoleh dalam hasil wawancara pegawai di PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder merupakan isian data tak langsung memberi data pada pengumpulan data. Pada studi ini data sekunder akan diambil melalui buku, jurnal, laporan perusahaan serta penelitian yang terdahulu masih berkaitan dengan penelitian ini.

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2009) variabel penelitian merupakan karakteristik seorang individu dalam organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Variabel ini dapat diukur atau dinilai berdasarkan satu skala. Penelitian digunakan guna melihat berapa tinggi berpengaruhnya motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen. pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas menurut Sugiyono (2017) yaitu variabel menjadi akibat dari pengaruh erubahnya variabel dependen. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi ataupun akibatnya melalui adanya variabel bebas.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional diperlukan guna memilah indikator melalui variabel berkaitan dengan studi. Kemudian pengertian operasional variabel juga tujuannya guna menentkan skala ukuran dari variabel sensiri-sendiri, maka uji hipotesis bisa memakai peralatan bantu secara tepat. Pemgertian operasional variabel pada studi yaitu:

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi kerja	Menurut (Hasibuan, 2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendukung semangat guna menjalankan tugasnya dengan baik.	Menurut (Hasibuan, 2015) <ul style="list-style-type: none"> ● Keinginan untuk dapat bertahan hidup ● keinginan untuk memperoleh pengakuan ● keinginan untuk memperoleh posisi jabatan ● adanya lingkungan kerja yang baik ● adanya tanggung jawab 	Menggunakan skala Likert
2.	Disiplin kerja	Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2015) merupakan sadar serta sedia untuk mentaati aturan yang ada didalam perusahaan.	Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2015) <ul style="list-style-type: none"> ● Ketepatan waktu ● Pemanfaatan sarana 	Menggunakan skala Likert

			<ul style="list-style-type: none"> ● Tanggung jawab yang tinggi ● Ketaatan terhadap aturan kantor 	
3.	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah merupakan semua peralatan dalam tempat kerja, untuk karyawan dengan kegiatan perindividu maupun kelompok.	Sedarmayanti (2011) <ul style="list-style-type: none"> ● Penerangan ● Suhu Udara ● Ruang gerak ● Hubungan antar pegawai 	Menggunakan skala Likert
4.	Kinerja pegawai	(Bangun, 2012) mendefinisikan bahwa kinerja yaitu capaian kegiatan seseorang dalam aturan tertentu	(Bangun, 2012) <ul style="list-style-type: none"> ● Kuantitas pekerjaan ● Kualitas pekerjaan ● Ketepatan Waktu ● Kehadiran 	Menggunakan skala Likert

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2017) merupakan proses pengumpulan dan pengorganisasian data. Pengumpulan data ini dilakukan untuk menarik kesimpulan yang berguna dari data tersebut. Proses analisis data juga menggunakan penalaran yang runtut, masuk akal. Pekerjaan ini dilakukan melalui analisis data berarti kelompok dari variabel responder, data dari variabel yang berasal melalui seluruh responden, sajian data dari setiap variabel telah diteliti serta dilakkan rumus jawaban dari rumusan masalah digunakan uji hipotesis dari ketentuan sebelumnya.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan analisis deskriptif Metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai tanggapan responden pada setiap variabel penelitian. Dari studi demikian tiap variabel penelitian dideskripsikan menggunakan analisis deskriptif persentase dengan tujuan agar data yang diperoleh di lapangan lebih mudah dipahami. Analisis deskriptif merupakan penyajian data berupa tabel, persentil, prosentase, dan standart deviasi.

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Teknik scoring dalam penelitian ini adalah minimum 1 maksimal 5. Perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan kriteria tiga kotak (*three box method*). *Three box method*

ini berdasarkan pada Ferdinand (2006). Maka nilai indeks dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$${}_5 \text{ Nilai indeks} = \frac{(\%F \times 1) + (\%F \times 2) + (\%F \times 3) + (\%F \times 4) + (\%F \times 5)}{5}$$

Keterangan:

F1 = Frekuensi responden menjawab 1 (STS)

F2 = Frekuensi responden menjawab 2 (TS)

F3 = Frekuensi responden menjawab 3 (N)

F4 = Frekuensi responden menjawab 4 (S)

F5 = Frekuensi responden menjawab 5 (SS)

Variabel studi terdapat dua variabel yaitu variabel bebas terdiri dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, dan variabel terikat terdiri dari kinerja pegawai. Angka jawaban responden tidak dimulai dari angka nol akan tetapi dimulai dari angka satu untuk minimal dan lima untuk maksimal. Sehingga angka indeks yang dihasilkan dimulai dengan angka 20 hingga 100 dengan rentan 80 yang kemudian dibagi tiga kotak interval yang akan menghasilkan rentang sebesar 26,67 yang digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks yang ditunjukkan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
interpretasi nilai indeks

No	Interval Skor	Kriteria
1.	20.00-46.67	Rendah
2	46.68-73.34	Sedang
3	73.35-100	Tinggi

Sumber: Ferdinand (2011)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Semula menjutkan pengujian analisis regresi linear berganda tahapan lebih dulu yaitu melakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolienaritas, sebab ketentuan melanjutkan regresi adalah melakukan uji asumsi klasik, jika ketentuan ini telah memenuhi oleh sebab itu dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinearitas sebagian dari ketentuan dalam analisis regresi linear berganda apabila data tidak terjadi multikolienaritas maka tidak dapat dianalisis, namun jika ketentuan sudah terpenuhi maka dapat melakukan pengujian selanjutnya. Apabila variabel bebas berkaitan, maka tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas nilainya sama dengan 0.

Menurut Ghozali (2018) multikolinearitas digunakan untuk analisis linear berganda. Pengertian tersebut bisa diuji dengan uji statistik yaitu *Variance Inflation Faktor*. Suatu hal digunakan guna menelaah multikolienaritas yaitu dengan mengamati nilai VIF yang tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berarti model terbebas dari multikolienaritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali (2018) heteroskedastisitas dapat mengamati data yang di uji apakah mempunyai kasus heteroskedastisitas atau tidak, demi syarat guna menjalankan analisis regresi linear berganda wajib lewat pengujian heteroskedastisitas. Ketentuan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu pentebaran butir-butir lebih baik tak berbenyuk, butir data melebar pada sisi atas dan bawah atau sekitar angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titik data tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja.

3.8.3 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) validitas ketetapan serta ketelitian instrumen saat menggunakan fungsi pengukurannya. Maka dapat diartikan yaitu validitas menunjukkan instrumen penelitian dapat mengungkapkan data secara tepat dan cermat mengenai data kelengkapan ketika peneliti desain dan selanjutnya di ukur. System perhitungan adalah:

- Bila r hitung positif, r hitung $>$ r tabel, maka variabel menyatakan valid
- Bila r hitung negatif, r hitung $<$ r tabel, maka variabel menyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) data yang digunakan guna melihat kuesioner dimana variabel atau konstruk. Pada kuesioner dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila jawaban responden pada pernyataan yaitu tetap serta stabil dari masa ke masa. Analisis reliabilitas ditunjukkannya seberapa instrumen bisa menyajikan hasil ukuran di ukur kembali sebanyak dua kali atau lebih. Instrumen yang reliabel apabila ukuran tetap, teliti serta benar.

3.8.4 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Yuliara (2016) memberikan pendapat mengenai uji regresi adalah suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, yaitu variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau lebih variabel, yaitu variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Apabila variabel bebasnya hanya satu, maka analisis regresinya disebut dengan regresi sederhana. Apabila variabel bebasnya lebih dari satu, maka analisis regresinya dikenal dengan regresi linear berganda. Dikatakan berganda karena terdapat beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel tidak bebas. Penelitian ini menggunakan pengujian dengan metode statistic Linear Multiple Regression (Regresi Linear Berganda) guna memperkirakan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dalam perhitungan angka variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja menggunakan SPSS versi 23.

Persamaan model regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisien Regresi Parsial
X ₁	= Variabel Motivasi Kerja
X ₂	= Variabel Disiplin Kerja
X ₃	= Variabel Lingkungan Kerja
e	= Eror

3.8.5 Uji Ketetapan Model

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) Uji F pengujian hipotesis bersamaan, uji f digunakan sebagai uji seberapa berpengaruhnya variabel bebas ketika bersamaan diuji menggunakan uji f Ghozali (2018) dengan nilai probabilitas sig adalah:

a. Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila p-value = 0 maka hipotesis tersebut ditolak dan tidak signifikan. Menentukan nilai F tabel menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom), $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ di mana n adalah jumlah responden yang dihasilkan dari observasi. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji F sebagai mana berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya hitung tabel secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a hitung tabel diterima artinya secara simultan dapat dibuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi (R^2) gunanya untuk mengukur seberapa mampu variabel bebas secara bervariasi. Koefisien determinasi yaitu 0, 1. Nilai (R^2) hasil kecil tandanya variabel bebas menerangkan variabel terikat sedikit, begitupun sebaliknya apabila memperoleh hasil 1 berarti lebih baik atau semakin baik.

Menurut Ghozali (2018) umumnya menggunakan data silang biasanya hasil sedikit dikarenakan banyaknya pilihan pada amatan studi, kemudian data runtun (time series) sebaliknya menghasilkan angka efisien baik. Beberapa studi memilih nilai adjusted R^2 ketika evaluasi regresi baik. Apabila nilai adjusted R^2 menunjukkan arah minus, berarti bernilai 0 dan jika nilai $R^2 = 1$, lalu nilai adjusted $R^2 = R^2 = 1$ kemudian nilai $R^2 = 0$, sehingga hasil adjusted $R^2 = (1-k) / (n-k)$. Jika $k > 1$, adjusted R^2 hasilnya minus.

3.8.6 Uji Hipotesis (uji t)

Menurut Ghozali (2018) Uji t berguna agar mengetahui bagaimana variabel independent berdiskusi sendiri terhadap variabel dependennya. Hasil uji diketahui pada tabel konfidensi pada kolom sig. dikatakan berpengaruh apabila sig. kurang dari 0,05, sebaliknya sig. lebih besar 0,05 maka tak berpengaruh. Aturan penerapan menggunakan uji T:

- a. Quick look : $df > 20$, dengan kepercayaan derajat 5% artinya H_0 nyatanya $\beta_i=0$ tidak diterima sehingga $t > 2$ (absolut).
- b. perbandingan angka statistik t melalui hasil kritis pada tabel. Statistic $t > t$ tabel, artinya (H_a) diterima atau mempengaruhi. Sebaliknya misal statistic $t < t$ tabel artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas maupun terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

PT. BPR BKK Karangmalang Sragen berdiri pada tahun 1974 bernama Badan Kredit Kecamatan (BKK) Karangmalang yang merupakan Proyek Officer Jawa Tengah atas kuasa Undang-undang No 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Modal awal berupa pinjaman dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Tengah yang dipisahkan sebesar Rp. 1.000.000 dalam suku bunga 12% per tahun, jangka waktu 5(lima) tahun. Pada tahun 2019 PD. BPR BKK Karangmalang Kabupaten Sragen berubah Badan Hukum menjadi PT. BPR BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen berdasarkan Akta Notaris No. 88, tanggal 30 Oktober 2019 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM RI tanggal 06 November 2019 dengan Surat Keputusan No.AHU-0058572.AH.01.01 dan Surat Keputusan Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Hasil penelitian ini akan menjabarkan pengaruhnya motivasi kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (PT.BPR BKK Karangmalang Sragen). Dalam pengambilan sampel, melalui teknik simpel random sampling. Berdasarkan populasi dari jumlah keseluruhan pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen sebanyak 273 pegawai dan sampel yang mengisi kuisisioner berjumlah 110 responden. Perolehadan data priner dala studi taitu data primer, pada isisan g form pada

pegawai di kantor PT BPR BKK Karangmalang Sragen. Adapun responden dari studi demikian yaitu pegawai di PT BPR BKK Karangmalang Sragen. Sample banyaknya hitungan studi tersebut sebanyak 110 pengisi.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	44	40 %
2.	Perempuan	66	60 %

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil diatas 4.1 melalui jenis kelamin, bisa dilihat hasil banyaknya pengisi kuesioner adalah perempuan sebanyak 66 responden/60% pada keseluruhan pengisi. Kemudian pengisi laki laki lebih sedikit yaitu 44 responden/40% pada seluruh pengisi kuesioner.

4.2.2 Deskripsi Usia

Tabel 4. 2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	24-35 tahun	98	89,1 %
2.	36-45 tahun	8	7,3 %
3.	46-59 tahun	4	3,6 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Melalui hasil tersebut menghasilkan pengisi berusia 24-35 tahun sejumlah 98 individu yakni 89,1%, kemudian umur 36-45 tahun yaitu 8 orang atau 7,3%, dan umur 45-59 tahun yaitu 4 individu atau 3,6%.

Dari keeluruhan pengisi 98 yaitu responden pada umur 24-35 tahun sebanyak 89,1% pada banyaknya pengisi. kemudian pengisi paling sedikit dengan umur 46-59 tahun sebesar 3,6% dalam seluruh pengisi kuesioner. Melalui penghasilan uji 4.2 artinya pegawai di PT BPR BKK Karangmalang Sragen lebih didominasi pada umur 21-25 tahun.

4.2.3 Deskripsi Domisili

Tabel 4. 3

Jumlah Responden Berdasarkan Domisili/Tempat Tinggal

No	Domisili/Tempat Tinggal	Jumlah	Persentase
1.	Sragen Kota	13	11,8%
2.	Kalijambe	10	9,1%
3.	Gemolong	6	5,5%
4.	Tangen	6	5,5%
5.	Gondang	7	6,4%
6.	Masaran	7	6,4%
7.	Jenar	7	6,4%
8.	Plupuh	10	9,1%
9.	Sidoarjo	7	6,4%
10.	Kedawung	10	9,1%

11.	Sambirejo	7	6,4%
12.	Sukodono	6	5,5%
13.	Miri	7	6,4%
14.	Solo	7	6,4%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Melalui hasil penelitian ini tempat tinggal/rumah, dikatakan sebanyak pengisi kuesioner yaitu di Sragen Kota adalah 13 responden, 11,8 dan responden dengan jumlah terkecil merupakan Gemolong, Tangen, dan Sukodono sebanyak 6 responden atau 5,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT BPR BKK Karangmalang Sragen mayoritas responden yang berdomisili di Sragen Kota.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), statistic deskriptif digunakan dalam pengujian analisis data melalui penjelasan data yang diteliti sudah mengumpul untuk disimpulkan digunakan secara general maupun umum.

Pada studi peneliti, statistik deskriptif menggunakan angka minimal serta maksimal, rata-rata nilai serta std. deviation pada semua variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), dibawah merupakan tabel uji studi:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI KERJA (X1)	110	18	25	22.32	1.686
DISIPLIN KERJA (X2)	110	18	25	22.15	1.858
LINGKUNGAN KERJA (X3)	110	13	20	17.56	1.628
KINERJA PEGAWAI (Y)	110	14	20	17.67	1.466
Valid N (listwise)	110				

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Melalui hasil uji ini menagrtikan variabel motivasi kerja berjumlah 110 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 18, nilai tertinggi (maksimum) sebesar 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 22,32, dan nilai standar deviasi 1,686. Data variabel disiplin kerja berjumlah 110 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 18, nilai tertinggi (maksimum) sebesar 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 22,15, dan nilai standar deviasi 1,858.

Hasil data lingkungan kerja yaitu 110 nilainya rendah yaitu 13, nilai tertinggi (maksimum) sebesar 20, nilai rata-rata (mean) sebesar 17,56 dan nilai standar deviasi 1,628. Data variabel kinerja pegawai berjumlah 110 hasil sedikit yaitu 14, nilai tertinggi (maksimum) sebesar 20, nilai rata-rata (mean) sebesar 17,67 serta std. devisation yaitu 1,466.

Data yang diperoleh bahwa motivasi kerja pada bagian X1.1 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 0, S sejumlah 61 dan SS sejumlah 49. Pada bagian X1.2 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 1, N sejumlah 13, S sejumlah 49, dan SS sejumlah 47. Pada bagian X1.3 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 4, S sejumlah 38, dan SS sejumlah 68. Pada bagian X1.4 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 2, S sejumlah 49, dan SS sejumlah 60. Pada bagian X1.5 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 1, S sejumlah 49, dan SS sejumlah 60.

Data yang diperoleh bahwa disiplin kerja pada bagian X2.1 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 1, TS sejumlah 1, N sejumlah 4, S sejumlah 53, dan SS sejumlah 51. Pada bagian X2.2 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 5, S sejumlah 50, dan SS sejumlah 55. Pada bagian X2.3 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 2, S sejumlah 56, dan SS sejumlah 52. Pada bagian X2.4 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 1, S sejumlah 49, dan SS sejumlah 60. Pada bagian X2.5 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 6, S sejumlah 61, dan SS sejumlah 43.

Data yang diperoleh bahwa lingkungan kerja pada bagian X3.1 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 5, S sejumlah 59, SS berjumlah 46. Pada bagian X3.2 berjumlah 110 responden yang memilih STS

sejumlah 0, TS sejumlah 2, N sejumlah 5, S sejumlah 53, SS sejumlah 50. Pada bagian X3.3 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 2, S sejumlah 42, SS sejumlah 66. Pada bagian X3.4 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 9, S sejumlah 67, SS sejumlah 34.

Data yang diperoleh bahwa kinerja pegawai pada bagian Y1.1 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah , S sejumlah 62, SS berjumlah 47. Pada bagian Y1.2 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 2, S sejumlah 62, SS sejumlah 46. Pada bagian Y1.3 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 1, S sejumlah 52, SS sejumlah 56. Pada bagian Y1.4 berjumlah 110 responden yang memilih STS sejumlah 0, TS sejumlah 0, N sejumlah 3, S sejumlah 66, SS sejumlah 41.

4.3.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian inii untuk ukur benar salahnya suatu kuisisioner, hasil g form yang baik misalnya memenuhi $r_{hitung} > r_{tabel}$ Syafina & Harahap (2019). Suatu instrumen dikatakan valid atau tidak dilihat dari nilai r tabel pada signifikansi $< 0,05$ untuk $degree\ of\ freedom\ (df) = n - 2$.

Studi dengan banyaknya pengisi kuesioner yaitu 110, maka $df = 110 - 2 = 108$. Nilai r tabel yang didapat dari signifikansi 0,05 untuk $df = 108$ adalah 0,187. Dari pengujian melalui SPSS 21 memperoleh hasil yaitu:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>> r tabel</i>	Keterangan
X1-1	0,626	0,187	Valid
X1-2	0,552	0,187	Valid
X1-3	0,642	0,187	Valid
X1-4	0,570	0,187	Valid
X1-5	0,608	0,187	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
X2_1	0,697	0,187	Valid
X2_2	0,627	0,187	Valid
X2_3	0,687	0,187	Valid
X2_4	0,617	0,187	Valid
X2_5	0,557	0,187	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
X3_1	0,727	0,187	Valid
X3_2	0,760	0,187	Valid
X3_3	0,636	0,187	Valid
X3_4	0,615	0,187	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	<i>r hitung</i>	$> r tabel$	Keterangan
Y_1	0,732	0,187	Valid
Y_2	0,682	0,187	Valid
Y_3	0,722	0,187	Valid
Y_4	0,664	0,187	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Bisa disimpulkan maksud dari tabel diatas, $r hitung > r tabel$ dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) hasilnya signifikan $< 0,05$ tandanya hasil tersebut valid/sesuai.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini adalah ukuran untuk pertanyaan sudah sesuai melalui koefisien Cronbach Alpha. Gogle form telah dibagikan bisa dianggap reabil apabila *cronbach's alpha* > 0,60 (Syafina & Harahap, 2019).

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,635	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,631	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,624	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,652	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dilihat pada penghasilan uji ini ada 4 variabel mempunya *cronbach alpha* > 0,60. Motivasi kerja sebesar 0,635, disiplin kerja sebesar 0,631, lingkungan kerja sebesar 0,624 dan kinerja pegawai sebesar 0,652. Maka dapat dikatakan hasil uji berdasarkan 4 variable dianggap baik.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pada uji normalitas bisa diuji Bersama uji statistic yaitu kolmogorof smirnov. Uji kolmogorof smirnov berguna untuk menguji asumsi kenormalan suatu data Ghozali

(2018). Normalnya suatu data berarti merupakan hasil uji yang bagus.

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan kolmogorof smirnov yaitu nilai $\text{sig} > 0,05$ distribusi normal (Syafina & Harahap, 2019). Demikian hasil uji dapat dilihat:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.08518419
	Absolute	.061
Most Extreme Differences	Positive	.039
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.806

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat disimpulkan berarti pengaruh signifikan karena 0,806 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 atau $0,806 > 0,05$. Maka bisa disebut bahwa pengujian ini baik.

b) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018) pengujian multikolienaritas merupakan bagian tertentu analisis regresi linear berganda ketika data tak terjadi gejala ini maka tidak dapat dianalisis, namun jika ketentuan sudah terpenuhi maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Multikolienaritas digunakan untuk dilihat angka VIF kurang

dari 10 dan hasil tolerance melebihi angka 0,1 yang berarti data bebas multikolinieritas.

Dinawah hasil pengujian:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,669	1.496	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,672	1.487	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,770	1.298	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dalam tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,669 dengan nilai VIF sebesar 1,496. Kemudian variabel disiplin kerja menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,672 dengan nilai VIF sebesar 1,487. Selanjutnya variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,770 dengan nilai VIF sebesar 1,298. Kesimpulannya model regresi gunanya tak ada gejala multi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengamati data saat diuji bisa terdapat fenomena hetero atau tidak, karena ketentuan guna melakukan analisis regresi linier berganda harus melewati uji hetero (Syafina & Harahap, 2019). Nilai sig > 0,05 diketahui tidak adanya heteroskedastisitas. Dibawah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,068	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,574	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,422	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 21

Sesuai hasil uji gletser, menunjukkan angka signifikan (2-tailed) pada keseluruhan variabel independent lebih tinggi disbanding 0,05. Maka, kesimpulan model regresi tertera tak terjadi fenomena heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Ketepatan Model

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F merupakan uji seluruh variabel bebas dengan kesemuanya serta bersama untuk sesuatu model. Uji tersebut dipergunakan melihat bagaimana variabel independent kesemuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengujian ini dilihat dari nilai F apabila lebih tinggi dari angka 4 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima dan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dan apabila angka F hitung lebih banyak daripada F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima (Gani & Amalia, 2014):

$$\text{Rumus: } df1 = k - n$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen (X) + variabel dependen (Y)

Perhitungan f tabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$df1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = 110 - 4 = 106$$

Maka nilai f tabel kolom 3 pada $df = 106$ adalah 2,69

Tabel 4. 13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.857	3	35.286	29.139	.000 ^b
	Residual	128.361	106	1.211		
	Total	234.218	109			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil tersebut f hitung yaitu $29,139 > f$ tabel Sebesar 2,69 dan nilai $\text{Sig. } F < \alpha = 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) maka variabel bebas dianggap bagus atau telah benar hasilnya sesuai dengan rumus uji.

4.3 Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Menurut Sinambela (2021) pengujian determinasi berguna mengetahui hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Efisien uji akan memperlihatkan seberapa kuat presentasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Efisien pengujian ini mempunyai angka antara 0 serta 1. Apabila hasil uji mendekati angka 1 maka memberi informasi yang baik guna memprediksi variabel bebasnya. Hasil pengujian dapat dilihat:

Tabel 4. 14

**Hasil Uji Koefisien
Determinan (*Adjusted R²*)**

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.436	1.100

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari pengujian diatas hasilnya 0,436 (43,6%) maka variabel kinerja pegawai bisa dijawani variabel bebas yaitu 43,6%. Maka variabel bebas pengaruhnya sedang pada variabel terikat. Kemudian 56,4% pengaruhnya pada variabel yang tak digunakan pada studi ini.

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dilakukan guna pengamatan keterkaitan antar 2 variabel atau bisa lebih, utama guna menggali bentuk keterkaitan pada model

sebelumnya difahami secara baik guna mengamati seperti apa pilihan pada beberapa variabel bebas dapat berpengaruh pada variabel terikat pada saat peristiwa rumit. Berikut hasil pengujian dapat difahami:

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.031	1.595	
1 MOTIVASI KERJA (X1)	.212	.076	.244
DISIPLIN KERJA (X2)	.293	.069	.372
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.195	.074	.216

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2023

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

$$= 3.031 + 0,212 X_1 + 0,293 X_2 + 0,195 X_3 + \varepsilon$$

Hasil persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 3,031 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja konstan, maka kinerja pegawai sebesar 3,031.

- b) Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,212. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,212. Hal ini setiap kenaikan satu nilai variabel motivasi kerja sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,212. Sebaliknya apabila variabel motivasi kerja mengalami penurunan satu nilai sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai mengalami penurunan 0,212.
- c) Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,293. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,293. Hal ini setiap kenaikan satu nilai variabel disiplin kerja sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,293. Sebaliknya apabila variabel disiplin kerja mengalami penurunan satu nilai sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai mengalami penurunan 0,293.
- d) Koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0,195. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,195. Hal ini setiap kenaikan satu nilai variabel lingkungan kerja sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,195. Sebaliknya apabila variabel lingkungan kerja mengalami penurunan satu nilai sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai mengalami penurunan 0,195.

4.3.2 Uji Hipotesis

Uji t berguna agar mengetahui variabel independent berdiri sendiri terhadap variabel dependennya. Guna melihat keterkaitan ketika sendiri pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t bisa diketahui dilihat tabel coefficient tertera kolom significance dianggap berpengaruh antara variabel independent dan variabel dependen secara parsial ketika probabilitas angka t atau nilai sig. Mengetahui nilai *t tabel* menggunakan rumus sebagai berikut (Gani & Amalia, 2014):

$$\text{Rumus : } df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen (X)

Perhitungan *t tabel* dalam penelitian ini:

$$\begin{aligned} df &= n - k - 1 \\ &= 110 - 3 - 1 \\ &= 106 \end{aligned}$$

Maka *t tabel* untuk $df = 106$ adalah 1,659

Tabel 4. 16

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model	<i>t tabel</i>	<i>t hitung</i>	Sig.
Motivasi Kerja	1,659	2,771	.007
Disiplin Kerja	1,659	4,238	.000

Lingkungan Kerja	1,659	2,639	.010
------------------	-------	-------	------

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,771 dan probabilitas sebesar 0,007 dengan menggunakan batas singnifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga diperoleh *t tabel* sebesar 1,659 yang menunjukkan $2,771 > 1,659$ dan $0,007 < 0,05$. Sehingga disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai *t hitung* sebesar 4,238 dan probabilitas sebesar 0,000 dengan menggunakan batas nilai signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka diperoleh *t tabel* = 1,659. Maka nilai *t hitung* sebesar $4,238 > 1,659$ *t tabel* dan $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *t hitung* sebesar 2,639 dan probabilitas sebesar 0,010 dengan menggunakan batas nilai signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka diperoleh *t tabel* = 1,659. Hal ini menunjukkan nilai *t hitung* $> t tabel$, dengan perolehan nilai $2,639 > 1,659$ dan $0,010 < 0,05$. Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (PT.BPR BKK Karangmalang Sragen)” diperoleh hasil sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT.BPR BKK Karangmalang Sragen. Hal ini dibuktikan dilihat pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,212 dan nilai *t hitung* 2,771 > nilai *t tabel* sebesar 1,659 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Sehingga diartikan H1 diterima dan H0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja yang PT.BPR BKK Karangmalang Sragen berikan akan meningkatkan kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Malayu Hasibuan (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2015) ada beberapa yaitu yang pertama keinginan untuk dapat bertahan hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja

dengan pekerjaan yang baik. Yang kedua yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan, dengan adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil, bijak sana dan perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat. Yang ketiga keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan seseorang akan mendorong untuk bekerja lebih baik. Ke empat adanya lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan serta hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. kelima adanya tanggung jawab, adanya tanggung jawab menjadikan pegawai melakukan pekerjaan dengan baik. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Wahyuni (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan memberikan penambahan suatu motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh Beno & Irawan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung dengan penelitian lain seperti Mashudi et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat mengembangkan perusahaan dalam persaingan bisnis.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor PT.BPR BKK Karangmalang

Sragen. Hal ini dibuktikan pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,293 dan nilai *t hitung* 4,238 > nilai *t tabel* sebesar 1,659 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga diartikan H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) diterima atau terbukti, artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan PT.BPR BKK Karangmalang Sragen, maka semakin meningkat kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

Dalam indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2015) ada beberapa yaitu yang pertama ketepatan waktu, absensi dapat dijadikan sebagai dasar kedisiplinan dan regulasi serta pegawai yang kurang disiplin biasanya akan terlambat masuk kerja. Bentuk disiplin kehadiran dalam suatu perusahaan dapat diukur dengan ketepatan waktu kehadiran, penggunaan waktu istirahat yang wajar, tidak adanya keterlambatan jam kerja, dan jumlah ketidakhadiran pada tertentu. Yang kedua pemanfaatan sarana. Pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik. Yang ketiga tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Yang keempat, ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Pada dasarnya disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Seperti dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT.BPR BKK Karangmalang Sragen dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Hal ini senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumayanti., et al (2020) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal yang serupa juga dihasilkan oleh Beno & Irawan (2019) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT.BPR BKK Karangmalang Sragen. Hal ini dibuktikan pada *unstandardized coefficients* B bernilai 0,195 dan nilai *t hitung* 2,639 > nilai *t tabel* sebesar 1,659 dan nilai signifikansi

$0,010 < 0,05$. Sehingga diartikan H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) diterima atau terbukti, artinya semakin baik lingkungan kerja PT.BPR BKK Karangmalang Sragen, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Dalam indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2011) ada beberapa yaitu yang pertama penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. Yang kedua suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Yang ketiga ruang gerak. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, seperti meja, kursi. Yang keempat hubungan antar pegawai. Hubungan antar pegawai harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sunyoto (2012) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Wahyuni (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Penelitian serupa dilakukan oleh Beno & Irawan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal sama juga dihasilkan oleh Mashudi et al., (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

BAB IV

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta berbagai pembahasan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Untuk itu sesuai dengan rumusan permasalahan yang dikaji, maka dapat disampaikan beberapa hal berikut;

1. Adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Karangmalang Sragen. Sehingga semakin tinggi motivasi yang didapatkan dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. BPR BKK Karangmalang Sragen.
2. Adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Karangmalang Sragen. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan PT.BPR BKK Karangmalang Sragen, maka semakin meningkat kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai dengan mentaati aturan yang berlaku dapat memberikan dampak pada meningkatnya kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang.
3. Adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR BKK Karangmalang Sragen. Sehingga semakin baik lingkungan kerja PT.BPR BKK Karangmalang Sragen, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai PT.BPR BKK Karangmalang Sragen.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang diberikan peneliti kepada penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut;

1. Pegawai yang sudah menjalankan aturan perusahaan dengan baik sebaiknya dapat mempertahankan perilaku tersebut agar dapat memberikan kinerja jauh lebih baik lagi untuk perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja, diharapkan dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian selanjutnya dapat bervariasi dan beragam sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Isnaini Diana Putri. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*. 82-94.
- Abdullah, M. (2005). Metode Penelitian Kuantitatif. Cet.1. Yogyakarta.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Zanafa Publishing.
- Afandi. (2016). Concept dan Indikator Human Resourch Management For Management Research. Yogyakarta; Deepublish.
- Andayani Imelda, Satria Tirtayasa. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 45-54.
- Ardana. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar; Graha Ilmu.
- Audrey Josephine, Dyah Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT.Trio Corporate Plastic. *Agora*.
- Bangun W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Beno Jose, Dody Nata Irawan. (2019). Pengaruh Motivai Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sainstek Maritim*. 61-74.
- Creswell, J., W. & Creswell, J., D. (2018). Research Design; Qualiative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *SAGE Publicatio*.
- Dahlan. (2018). Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah, Edisi 1. Bandung; CV. Mujahid Press.
- Danang. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Center for Academic Publishing Service.
- Dharma. (2005). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Jakarta; Pustaka Pelajar.
- Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Kencana.
- Ety Puput Rahayu, Dewi Urip Wahyuni. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 1-16.

- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. (Issue September). CV. HIRA TECH.
- Ghibson Ivanceivch, dan Donelly, (1996). *Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta; Bina Rupa Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; CAPS.
- Hamid. (2011). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Matematika Pada Beberapa Perguruan Tinggi di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, ISSN. 2008-7086.
- Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex, Jesya. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 58-69.
- Hetami. (2008). Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero asuransi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 66-81.
- Hidayat Rahmat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 16-23.
- Irawan Doni, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 176-185.
- Irawan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; STIALAN Press.
- Jasman Saripuddin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Jundah Ayu P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kirana, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen*. 39-49.
- Kusumastuti Ita, dkk. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada Sp. Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN*. 43-53.
- Kusumayanti Keki, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan

- terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*.
- Lucky O.H. Dotulong, dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Strest Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Emba*. 963-972.
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik.
- Mahmudin, dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business*. 151-169.
- Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung; Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung; Remaja Rosadakarya.
- Mauritz D.S. Lumentut, Lucky O.H Dotulong, Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 74-85.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit in Media.
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori, dan Aplikasi*. Agung Media.
- Noah Y, Steve. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigeria Work Organization. *Journal of Sustainable Societe*. 36-43.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta; Rineka Cipta.
- Paruru. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal Emba*, 225-233.
- Ramadani, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional*
- Ramon. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Stres Kerja pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1-476.

- Ratri, N., Palupiningdyah. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara, *Management Analysis Journal I*. 1-6.
- Robbins. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta; Pt. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Ronal Donra Sihaloho, dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 273-281.
- Rubiyanto Aan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan sebagai Variabel Moderasi pada AKPELNI Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*. 70-78.
- Saydam. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Djambatan
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Setiawan Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. 43-53.
- Siagian. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta; PT. Asdi Mahasatya.
- Silalahi, U. (2013), Asas-Asas Manajemen. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Singodimedjo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya; SMMAS.
- Suarniti. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Manajemen*. 81-89.
- Sumadhinata Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Karyawan Nonedukatif di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Ssantiable Competitive Advantage (SCA)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto,(2012), *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsudin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; Pusaka Setia.
- Taiwo. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity; a Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*. 299-307.

- Turangan. (2016). Employed performance analysis throught leadership style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal Emba*, 1068-1076.
- Wau Jelaskan, dkk (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. 2013-212.
- Widodo Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jogjakarta; Pustaka Pelajar.
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi Linier Berganda. *Journal Article*. 1-6.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Jadwal Penelitian

No	Bulan	Oktober				Januari				Februari				Maret				April				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x											
2.	Konsultasi	x	x				x				x				x	x	x												
3.	Revisi Proposal			x	x		x	x			x				x	x	X												
4.	Seminar Proposal Skripsi																		x										
5.	Pengumpulan Data																			x									
6.	Analisis Data																							x	x	x			
7.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																									x	x	x	
8.	Munaqosah																												
9.	Revisi Skripsi																												

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN (KUISIONER) PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN K ERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (DI PT. BPR BKK KARANGMALANG SRAGEN)

Petunjuk Pengisian A

1. Bacalah jumlah pertanyaan di bawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuisisioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang anda pilih.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Netral (N)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (*coret yang tidak perlu)

3. Umur : < 25 tahun 26-35 tahun
 36-45tahun 46-55 tahun
 > 56 tahun

4. Pendidikan terakhir: SD Diploma
 SMP Sarjana
 SMA

5. Gaji yang diterima : < 2 juta 4-6 juta
 2-4 juta > 6 juta
6. Lama bekerja : 1-2 tahun 4-6 tahun
 2-4 tahun

Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan Motivasi Kerja	Pilihan jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan.					
2.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya					
3.	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan dengan baik					
4.	Pegawai memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor					
5.	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab					

Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	Pilihan jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Setiap pegawai datang dan pulang tepat waktu yang telah ditetapkan					
2.	Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kegunaan dan fungsinya					
3.	Bertanggung jawab terhadap waktu dan tugas.					
4.	Mentaati peraturan yang ada di kantor.					

5.	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif					
----	---	--	--	--	--	--

Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	Pilihan jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Ruangan tempat pegawai bekerja memiliki penerangan yang cukup					
2.	Ruangan tempat pegawai bekerja memiliki sirkulasi udara yang bagus					
3.	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja dan nyaman dalam bekerja					
4.	Ruangan tempat pegawai bekerja memiliki jarak meja antara pegawai satu dengan pegawai lainnya					

Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan Kinerja Pegawai	Pilihan jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2.	Memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi					
3.	Kehadiran dalam tugas pekerjaan dijalankan dengan sebaik mungkin					
4.	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					

Lampiran 3. Data Responden Penelitian

DATA RESPONDEN PENELITIAN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan	Domisili
1	Perempuan	24-35	Umum	Sragen Kota
2	Perempuan	24-35	IT	Sragen Kota
3	Perempuan	36-45	Kasi pelayanan	Masaran
4	Laki-laki	24-35	Pemimpin cabang	Gondang
5	Laki-laki	36-45	Pemasaran	Solo
6	Laki-laki	36-45	Pimpinan cabang	Kalijambe
7	Jenis Kelamin	24-35	kasi pemasaran	Sragen Kota
8	Perempuan	24-35	Kredit	Sragen Kota
9	Perempuan	24-35	Staff bagian kas	Sukodono
10	Laki-laki	36-45	Pemasaran	Solo
11	Laki-laki	24-35	Pemasaran staf dana	Kedawung
12	Laki-laki	36-45	Dana	Sragen Kota
13	Perempuan	46-59	Kasie Pelayanan	Sidoharjo
14	Perempuan	24-35	Staff Bagian Kas	Sidoharjo
15	Perempuan	46-59	Kasi pelayanan	Kalijambe
16	Laki-laki	24-35	Karyawan BUMD	Sukodono
17	Laki-laki	24-35	IT	Sragen Kota
18	Laki-laki	24-35	Pemimpin Cabang	Tangen
19	Perempuan	36-45	Pelayanan	Plupuh
20	Laki-laki	24-35	staf pelayanan	Solo
21	Perempuan	24-35	Teller	Solo

22	Laki-laki	46-59	Kasi Pelayanan	Sukodono
23	Perempuan	36-45	Kasi Pelayanan	Sragen Kota
24	Perempuan	24-35	Kasie Dana	Sragen Kota
25	Perempuan	24-35	Staf Pelayanan	Sragen Kota
26	Perempuan	24-35	Staf bagian kas	Kedawung
27	Perempuan	24-35	Pemasaran	Kedawung
28	Perempuan	24-35	Staff Pemasaran	Kedawung
29	Perempuan	46-59	Pelayanan	Miri
30	Perempuan	24-35	umum	Sragen Kota
31	Laki-laki	24-35	umum	Sragen Kota
32	Perempuan	24-35	Umum	Sragen Kota
33	Perempuan	24-35	pemasaran	Sragen Kota
34	Perempuan	24-35	umum	Kalijambe
35	Perempuan	24-35	umum	Kalijambe
36	Perempuan	24-35	umum	Sidoarjo
37	Perempuan	24-35	umum	Gemolong
38	Perempuan	24-35	Umum	Gemolong
39	Perempuan	24-35	umum	Gemolong
40	Perempuan	24-35	umum	Gemolong
41	Perempuan	24-35	umum	Sidoarjo
42	Perempuan	24-35	umum	Gemolong
43	Laki-laki	24-35	Umum	Kalijambe
44	Perempuan	24-35	umum	Kalijambe
45	Perempuan	36-45	pemasaran pelayanan	Kalijambe
46	Perempuan	24-35	pemasaran pelayanan	Kalijambe
47	Perempuan	24-35	Umum	Tangen

48	Perempuan	24-35	Umum	Tangen
49	Perempuan	24-35	Umum	Tangen
50	Perempuan	24-35	Umum	Tangen
51	Laki-laki	24-35	Pemasaran pelayanan	Gondang
52	Perempuan	24-35	Bagian umum	Jenar
53	Laki-laki	24-35	Pemasaran Pelayanan	Gondang
54	Perempuan	24-35	Pemasaran pelayanan	Jenar
55	Perempuan	24-35	Pemasaran pelayanan	Jenar
56	Laki-laki	24-35	Pemasaran pelayanan	Plupuh
57	Laki-laki	24-35	Teller	Sambirejo
58	Laki-laki	24-35	Umum	Sidoarjo
59	Perempuan	24-35	pemasaran pelayanan	Masaran
60	Laki-laki	24-35	Umum	Plupuh
61	Perempuan	24-35	Umum	Gemolong
62	Laki-laki	24-35	Umum	Miri
63	Laki-laki	24-35	admin	Jenar
64	Laki-laki	24-35	Umum	Kalijambe
65	Laki-laki	24-35	Karyawan	Kalijambe
66	Perempuan	24-35	umum	Sambirejo
67	Perempuan	24-35	Bagian umum	Gondang
68	Perempuan	24-35	Umum	Gondang
69	Laki-laki	24-35	Karyawan	Sambirejo
70	Perempuan	24-35	umum	Miri
71	Perempuan	24-35	umum	Miri

72	Laki-laki	24-35	Finance Keuangan	Miri
73	Laki-laki	24-35	Umum	Sambirejo
74	Laki-laki	24-35	pemasaran	Sambirejo
75	Perempuan	24-35	Pemasaran Pelayanan	Plupuh
76	Laki-laki	24-35	umum	Jenar
77	Laki-laki	24-35	Admin	Sambirejo
78	Perempuan	24-35	Umum	Masaran
79	Perempuan	24-35	Umum	Masaran
80	Laki-laki	24-35	umum	Plupuh
81	Perempuan	24-35	Umum	Miri
82	Laki-laki	24-35	Umum	Plupuh
83	Perempuan	24-35	Umum	Sukodono
84	Laki-laki	24-35	Umum	Plupuh
85	Laki-laki	24-35	Pemasaran	Masaran
86	Perempuan	24-35	umum	Kedawung
87	Perempuan	24-35	umum	Kedawung
88	Perempuan	24-35	Pemasaran pelayanan	Kedawung
89	Perempuan	24-35	Pemasaran Pelayanan	Jenar
90	Perempuan	24-35	Teller	Solo
91	Perempuan	24-35	pemasaran pelayanan	Kedawung
92	Perempuan	24-35	Pemasaran pelayanan	Masaran
93	Perempuan	24-35	Pemasaran Pelayanan	Kedawung

94	Laki-laki	24-35	pemasaran layanan	Sukodono
95	Laki-laki	24-35	Pemasaran Pelayanan	Sambirejo
96	Perempuan	24-35	Pemasaran pelayanan	Kedawung
97	Laki-laki	24-35	umum	Sidoarjo
98	Perempuan	24-35	penerus bisnis (anak dari pemilik)	Sukodono
99	Laki-laki	24-35	Umum	Plupuh
100	Laki-laki	24-35	Karyawan swasta	Plupuh
101	Perempuan	24-35	Pemasaran pelayanan	Masaran
102	Perempuan	24-35	Penasaran pelayanan	Solo
103	Laki-laki	24-35	Pemasaran pelayanan	Sidoarjo
104	Laki-laki	24-35	Pemasangan pelayanan	Gondang
105	Perempuan	24-35	Pemasaran pelayanan	Tangen
106	Laki-laki	24-35	Pemasaran Pelayanan	Solo
107	Laki-laki	24-35	Pemasaran pelayanan	Miri
108	Perempuan	24-35	Umum	Jenar
109	Perempuan	24-35	Pemasaran pelayanan	Gondang
110	Laki-laki	24-35	pemasaran pelayanan	Plupuh

Lampiran 4. Rekap Data Penelitian

REKAP DATA PENELITIAN

Variabel Motivasi Kerja (XI)

No	MOTIVASI KERJA					TOTAL
	X1.1	X1.2.	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	3	4	4	5	21
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	5	24
6	5	4	4	5	5	23
7	5	4	5	4	5	23
8	5	4	5	5	4	23
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	4	24
11	4	3	4	4	4	19
12	4	3	4	4	4	19
13	5	4	5	4	4	22
14	4	5	5	5	4	23
15	5	4	5	5	5	24
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	5	5	5	24
18	5	3	5	5	5	23
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	5	5	4	22

23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	4	4	4	21
25	4	3	4	3	4	18
26	4	3	5	3	5	20
27	5	3	5	5	5	23
28	5	2	5	5	4	21
29	5	4	5	5	4	23
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	4	4	23
33	4	3	4	5	4	20
34	4	5	5	4	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	4	5	24
37	5	4	5	5	5	24
38	5	5	5	4	5	24
39	4	4	4	5	4	21
40	5	4	4	4	5	22
41	4	5	4	4	4	22
42	4	3	5	5	5	22
43	4	5	5	4	5	23
44	4	4	4	4	5	21
45	4	4	5	4	4	21
46	4	4	5	4	4	21
47	5	5	4	5	5	24
48	4	5	5	4	5	23
49	4	4	4	4	4	20

50	4	4	5	5	4	22
51	4	4	3	4	3	18
52	4	4	4	5	4	21
53	4	5	5	4	4	22
54	5	4	5	5	4	23
55	5	5	5	5	5	25
56	5	3	3	5	5	21
57	4	5	5	4	4	22
58	4	5	5	4	4	22
59	4	5	4	5	4	22
60	4	4	5	4	5	22
61	5	4	5	4	5	23
62	4	5	5	4	5	23
63	4	4	5	4	5	22
64	4	4	4	4	5	21
65	4	5	5	5	5	24
66	5	4	4	4	4	21
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	5	4	5	22
69	4	4	5	5	4	22
70	5	3	5	5	4	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	5	5	22
74	4	5	5	4	5	23
75	4	5	4	4	5	22
76	4	4	5	4	4	21

77	4	4	3	5	5	21
78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	5	5	5	25
80	4	4	5	5	5	23
81	5	5	5	5	5	25
82	4	5	4	4	4	21
83	4	5	5	4	5	23
84	4	3	4	4	4	19
85	4	5	5	4	4	22
86	5	4	5	4	5	23
87	5	4	5	4	5	23
88	4	4	5	5	5	23
89	4	4	5	5	4	22
90	4	5	3	4	5	21
91	4	5	4	4	5	22
92	4	5	5	4	4	22
93	4	4	4	4	5	21
94	4	5	4	5	4	22
95	5	5	5	5	5	25
96	5	5	4	4	5	23
97	5	5	5	5	4	24
98	5	5	5	5	5	25
99	5	4	4	4	5	22
100	5	5	4	5	5	24
101	4	5	4	4	4	21
102	4	5	4	5	4	22
103	5	5	5	5	5	25

104	5	5	5	4	4	23
105	4	4	5	5	4	22
106	5	4	4	5	4	22
107	5	4	5	4	5	23
108	5	3	5	5	5	23
109	4	5	5	4	5	23
110	5	5	5	5	5	25

Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	DISIPLIN KERJA					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	20
4	3	4	5	5	4	21
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	4	24
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	5	5	3	22
14	4	5	4	4	3	20
15	5	4	5	5	4	23
16	4	4	4	4	4	20

17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	5	5	4	23
19	5	4	4	4	4	21
20	5	4	4	5	5	23
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	2	4	4	4	4	18
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	3	4	4	4	4	19
28	3	5	4	5	3	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	4	5	5	20
33	5	5	4	5	3	22
34	5	4	5	5	4	23
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	5	5	3	22
39	4	5	4	4	5	20
40	5	4	5	4	5	23
41	5	4	4	4	4	21
42	5	5	5	5	3	23
43	5	5	4	5	5	24

44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	5	4	22
47	5	5	4	4	4	22
48	5	5	4	5	4	23
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	4	4	4	22
51	4	3	5	5	4	21
52	5	5	4	4	5	23
53	4	4	4	5	5	22
54	4	5	5	4	5	23
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	4	4	4	20
57	4	3	3	4	4	20
58	5	3	4	4	5	21
59	4	5	4	4	4	21
60	4	4	5	5	5	23
61	5	5	5	4	5	24
62	4	4	4	5	5	22
63	4	5	5	5	4	23
64	4	5	5	5	4	23
65	4	5	4	5	4	22
66	5	5	4	4	4	22
67	5	5	5	5	5	25
68	5	4	5	4	4	22
69	4	5	4	4	4	21
70	5	5	5	5	5	25

71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	4	5	4	4	5	22
74	5	5	4	5	5	24
75	5	4	5	4	4	22
76	4	5	4	5	4	22
77	5	4	3	5	5	22
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	5	4	5	4	22
81	5	5	5	5	5	25
82	5	4	4	5	4	22
83	5	4	5	4	5	22
84	4	4	4	4	4	20
85	5	5	4	4	4	22
86	4	4	5	5	4	22
87	5	4	5	4	5	23
88	5	4	5	5	5	24
89	4	4	4	4	4	20
90	1	3	4	5	5	18
91	5	5	5	5	4	24
92	4	5	5	4	4	22
93	4	4	4	4	4	20
94	4	5	4	4	4	21
95	5	5	5	5	5	25
96	4	4	4	4	4	20
97	4	5	4	5	5	23

98	4	5	5	5	5	24
99	4	4	5	5	4	22
100	4	5	5	5	5	24
101	5	5	4	5	4	23
102	4	5	5	4	4	22
103	4	5	5	4	4	22
104	4	4	5	4	4	21
105	4	4	4	5	5	22
106	5	4	4	3	4	20
107	4	4	5	5	4	22
108	5	4	5	5	5	24
109	5	5	5	5	4	24
110	5	5	5	5	5	25

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

NO	LINGKUNGAN KERJA				
	X3.1.	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	4	4	4	3	17
2	4	2	3	4	13
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	3	18
5	4	4	5	4	19
6	4	4	4	4	16
7	4	5	5	5	19
8	3	3	5	4	15
9	4	4	4	4	16

10	5	5	5	3	18
11	4	4	5	4	17
12	4	4	5	4	17
13	4	2	4	3	13
14	4	3	5	5	17
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	5	4	4	4	19
18	4	4	5	3	16
19	4	4	4	4	16
20	5	4	5	5	19
21	5	4	4	4	19
22	4	5	4	4	17
23	4	4	4	4	16
24	4	4	5	4	17
25	4	4	5	3	16
26	4	4	5	3	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	5	4	19
29	5	5	5	4	19
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	4	3	4	3	14
33	3	3	5	5	16
34	4	4	5	4	17
35	5	4	5	4	18
36	5	4	5	5	19

37	5	5	5	5	20
38	4	4	5	3	16
39	4	5	5	5	19
40	4	4	5	5	18
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	4	19
44	4	4	4	4	16
45	4	5	4	4	19
46	4	4	4	4	16
47	4	5	4	4	19
48	5	5	4	4	18
49	3	4	3	4	14
50	5	4	4	5	18
51	4	3	5	5	17
52	5	5	5	5	20
53	4	5	5	4	18
54	4	5	4	4	17
55	5	5	5	5	20
56	4	4	4	4	16
57	3	4	5	4	16
58	4	5	5	5	19
59	5	5	5	5	20
60	4	4	4	4	16
61	5	5	4	4	18
62	5	4	5	4	18
63	5	5	4	4	18

64	4	3	4	5	16
65	3	4	4	4	15
66	4	4	4	4	16
67	5	5	5	4	19
68	4	5	5	4	18
69	5	5	4	4	18
70	4	4	5	4	17
71	4	5	5	5	19
72	SS	SS	SS	SS	20
73	4	5	5	5	19
74	5	5	4	4	18
75	4	4	4	4	16
76	4	5	4	4	17
77	5	4	5	5	19
78	5	4	4	4	17
79	5	5	5	5	20
80	4	5	5	4	18
81	5	5	5	5	20
82	4	5	5	4	18
83	5	4	5	4	18
84	4	4	4	4	16
85	4	5	5	4	18
86	4	4	4	4	16
87	4	4	4	5	17
88	5	5	5	4	19
89	4	5	4	4	17
90	5	5	5	5	20

91	4	4	5	4	17
92	4	4	5	4	17
93	4	4	4	4	16
94	5	5	5	4	19
95	5	5	5	5	20
96	4	4	4	4	16
97	5	5	5	4	19
98	5	5	5	5	20
99	5	5	4	5	19
100	4	5	5	4	18
101	5	5	5	4	19
102	4	5	5	4	18
103	4	4	5	5	18
104	5	4	4	5	18
105	5	5	5	4	19
106	5	4	5	5	19
107	5	5	4	4	18
108	5	5	5	5	20
109	5	5	5	4	19
110	5	5	5	5	20

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	KINERJA PEGAWAI				
	Y1.1	Y1.2	Y3.3	Y3.4	TOTAL
1	5	4	4	4	17
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16

4	4	5	5	5	19
5	5	4	5	5	19
6	4	5	4	3	16
7	5	5	5	4	19
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	3	18
11	5	4	4	4	17
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	5	4	4	17
15	5	5	5	4	19
16	4	4	4	4	16
17	4	5	5	5	19
18	5	4	5	4	18
19	5	4	5	4	18
20	5	5	5	5	20
21	5	4	5	4	18
22	5	5	4	4	18
23	4	4	4	4	16
24	4	4	5	4	17
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	4	19
27	4	4	4	4	16
28	4	4	3	4	15
29	4	3	5	4	16
30	4	5	5	5	19

31	4	4	4	4	16
32	5	5	4	4	18
33	4	4	5	4	17
34	4	5	4	4	17
35	5	4	4	5	18
36	4	5	5	5	19
37	5	5	5	5	20
38	3	4	4	3	14
39	4	5	5	4	18
40	5	5	4	5	19
41	4	4	4	4	16
42	4	4	5	4	17
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	5	17
51	4	3	5	5	17
52	5	4	5	5	19
53	4	4	5	4	17
54	5	4	5	5	19
55	5	5	5	5	20
56	4	4	4	4	16
57	4	4	5	4	17

58	5	4	4	5	18
59	4	4	4	5	17
60	5	4	5	5	19
61	5	5	5	4	19
62	5	5	4	5	19
63	5	4	4	5	18
64	4	5	5	4	18
65	5	4	5	5	19
66	4	4	4	4	16
67	5	5	5	4	19
68	4	5	5	4	18
69	4	4	4	4	16
70	5	5	4	4	18
71	5	5	5	5	20
72	5	5	5	5	20
73	5	5	5	4	19
74	4	5	5	5	19
75	4	4	4	5	17
76	4	5	4	5	18
77	5	5	5	5	20
78	4	4	5	5	18
79	4	4	4	4	16
80	4	5	5	4	18
81	5	5	5	5	20
82	4	4	4	4	16
83	5	4	5	4	18
84	4	4	4	4	16

85	5	4	4	4	17
86	4	5	5	4	18
87	4	4	4	4	16
88	5	4	5	5	19
89	4	4	4	4	16
90	4	4	4	4	16
91	5	5	5	5	20
92	5	4	5	4	18
93	4	4	4	4	16
94	4	4	4	4	16
95	5	5	5	5	20
96	4	4	4	4	16
97	4	5	5	4	18
98	5	5	5	5	20
99	4	4	5	4	17
100	5	4	5	5	19
101	4	4	4	5	17
102	4	5	5	4	18
103	4	4	4	5	17
104	5	4	4	4	17
105	4	5	5	5	19
106	4	5	5	4	18
107	5	5	4	4	18
108	5	5	5	5	20
109	5	5	5	5	20
110	5	5	5	5	20

Lampiran.5 Hasil Olah Data SPSS 21

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI KERJA (X1)	110	18	25	22.32	1.686
DISIPLIN KERJA (X2)	110	18	25	22.15	1.858
LINGKUNGAN KERJA (X3)	110	13	20	17.56	1.628
KINERJA PEGAWAI (Y)	110	14	20	17.67	1.466
Valid N (listwise)	110				

Hasil Uji Validitas

**Variabel Motivasi Kerja (X1)
Correlations**

		X.X1	X.X2	X.X3	X.X4	X.X5	MOTIVASI KERJA (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.021	.276**	.368**	.364**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.827	.003	.000	.000	.000
	N	112	112	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.021	1	.192*	.059	.139	.552**
	Sig. (2-tailed)	.827		.044	.538	.149	.000
	N	112	112	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.276**	.192*	1	.210*	.254**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.003	.044		.028	.008	.000
	N	110	110	110	110	110	110

X1.4	Pearson Correlation	.368**	.059	.210*	1	.156	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.538	.028		.103	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.364**	.139	.254**	.156	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.149	.008	.103		.000
	N	110	110	110	110	110	110
MOTIVASI KERJA (X1)	Pearson Correlation	.626**	.552**	.642**	.570**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X4.4	X5.5	DISIPL IN KERJA (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.361**	.330**	.166	.227*	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.084	.017	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.361**	1	.285**	.247**	.086	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.009	.371	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.330**	.285**	1	.420**	.223*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.019	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X4.4	Pearson Correlation	.166	.247**	.420**	1	.249**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.084	.009	.000		.009	.000
	N	110	110	110	110	110	110

X5.5	Pearson Correlation	.227*	.086	.223*	.249**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.017	.371	.019	.009		.000
	N	110	110	110	110	110	110
DISI PLI KER JA (X2)	Pearson Correlation	.697**	.627**	.687**	.617**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja (X3) Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	LINGKUNGAN KERJA (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.482**	.246**	.265**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.005	.000
	N	110	110	110	110	110
X3.2	Pearson Correlation	.482**	1	.320**	.196*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.040	.000
	N	110	110	110	110	110
X3.3	Pearson Correlation	.246**	.320**	1	.250**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001		.009	.000
	N	110	110	110	110	110
X3.4	Pearson Correlation	.265**	.196*	.250**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.005	.040	.009		.000
	N	110	110	110	110	110
LINGKUNGAN KERJA (X3)	Pearson Correlation	.727**	.760**	.636**	.615**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4	KINERJ A PEGAW AI (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.343**	.343**	.373**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
Y2.2	Pearson Correlation	.343**	1	.383**	.177	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.064	.000
	N	110	110	110	110	110
Y3.3	Pearson Correlation	.343**	.383**	1	.298**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	110	110	110	110	110
Y4.4	Pearson Correlation	.373**	.177	.298**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.002		.000
	N	110	110	110	110	110
KINERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.732**	.682**	.722**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi Kerja (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	5

Variabel Disiplin Kerja (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	5

Variabel Lingkungan Kerja (X3) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	4

Variabel Kinerja Pegawai (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	4

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.08518419

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.061
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.806

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI KERJA (X1)	.669	1.496
	DISIPLIN KERJA (X2)	.672	1.487
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.770	1.298

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.119	.954		.125	.901
	MOTIVASI KERJA (X1)	.084	.046	.215	1.842	.068

DISIPLIN KERJA (X2)	-.023	.041	-.066	-.565	.574
LINGKUNGAN KERJA (X3)	-.036	.044	-.088	-.805	.422

a. Dependent Variable: ABRESID

Hasil Ketetapan Model

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.436	1.100

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.857	3	35.286	29.139	.000 ^b
	Residual	128.361	106	1.211		
	Total	234.218	109			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.031	1.595		1.900	.060
1 MOTIVASI KERJA (X1)	.212	.076	.244	2.771	.007
DISIPLIN KERJA (X2)	.293	.069	.372	4.238	.000
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.195	.074	.216	2.639	.010

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Lampiran 6. Bukti Penyebaran Kuisiener dan Surat Ijin Penelitian

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT BKK KARANGMALANG (Perseroda)
 Jl. Dewi Srihika Pura Karangmalang Sragen Telp. 0271-82211, 894231 Fax. 891099, Email : bprkarangmalang@ybkk.co.id

Nomor : 1315/BPR BKK/X/2022 Sragen, 17 Oktober 2022
 Lampiran : - Lembar
 Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian Dan Menyebar Kuisiener

Kepada Yth.
 1. Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
 2. Sdr Sasti Kusuma W (Mahasiswa)
 3. Tri Oktaviani (Mahasiswa)

di - TEMPAT.

Menindaklanjuti Surat Permohonan Saudara Perihal - Persetujuan Ijin Penelitian, maka permohonan tersebut dapat kami setujui dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melaksanakan Penelitian dan Menyebar Kuisiener wajib melakukan Rapid Antigen Covid 19 dan menunjukkan hasil test tersebut dengan hasil Negatif/Non Reaktif
2. Selama melaksanakan Penelitian dan Menyebar Kuisiener wajib menjalankan protokol kesehatan Covid 19.
3. Peserta Penelitian dan Menyebar Kuisiener wajib menjaga segala rahasia perbankan dan mematuhi segala aturan dan tata tertib yang berlaku di PT. BPR BKK Karangmalang (Perseroda)
4. Membuat dan Menandatangani Surat Pernyataan bahwa tidak akan membocorkan rahasia Bank dan apabila membocorkan rahasia Bank atau nasabah maka Bank terbebas dari segala tuntutan hukum dan menjadi tanggungjawab yang bersangkutan.

Pelaksanaan Penelitian dan Menyebar Kuisiener tersebut dapat dilaksanakan di Kantor Pusat Operasional dan Kantor Cabang mulai tanggal : 18 Oktober 2022 s/d 18 November 2022.

Demikian surat persetujuan ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT BKK KARANGMALANG (Perseroda)
 Suparno, S.E., M.M.
 Direktur Umum dan Kepatutan

10.19 bprbkk-karangmalang.com

BPR Karangmalang menerima penghargaan BPR BKK Terbaik 2022

Kamis 22 Desember 2022

Forum BPR BKK Jawa Tengah mengumumkan BPR BKK Award 2022 di Semarang, Kamis (22/12/2022).

Acara pengumuman dan pemberian awards penghargaan dimulai sekitar pukul 10.00 di Semarang, Jawa Tengah. Acara di buka dengan sambutan oleh Kepala Biro Perekonomian Provinsi Jawa Tengah Eddy S Bramiyanto, S.E.M.M.

BPR BKK Award 2022 adalah ajang penghargaan bagi BPR BKK se Jawa Tengah atas capaian prestasinya.

BPR BKK Awards diselenggarakan atas Kerjasama Forum BPR BKK Jawa Tengah dengan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

10.24 +62 813-7805-0...

Assalamualikum selamat pagi mba saya sasti kusuma dari uin rms surakarta izin mengirim link kuisiener saya, sebelumnya sudah konfirmasi ke pak hendri disuruh ngirim ke mba rifki

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PT. BPR BKK KARANGMALANG, SRAGEN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINER... Assalamualaikum Wr. Wb. Dengan Hormat, P... docs.google.com

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfh9vmwWPfnyKL4uLZy5CubxoQ6YwaAlL3K0H5aPzHmSy5sLA/formResponse>

Ini mba kuisiener saya terimakasih

Rab, 14 Jun

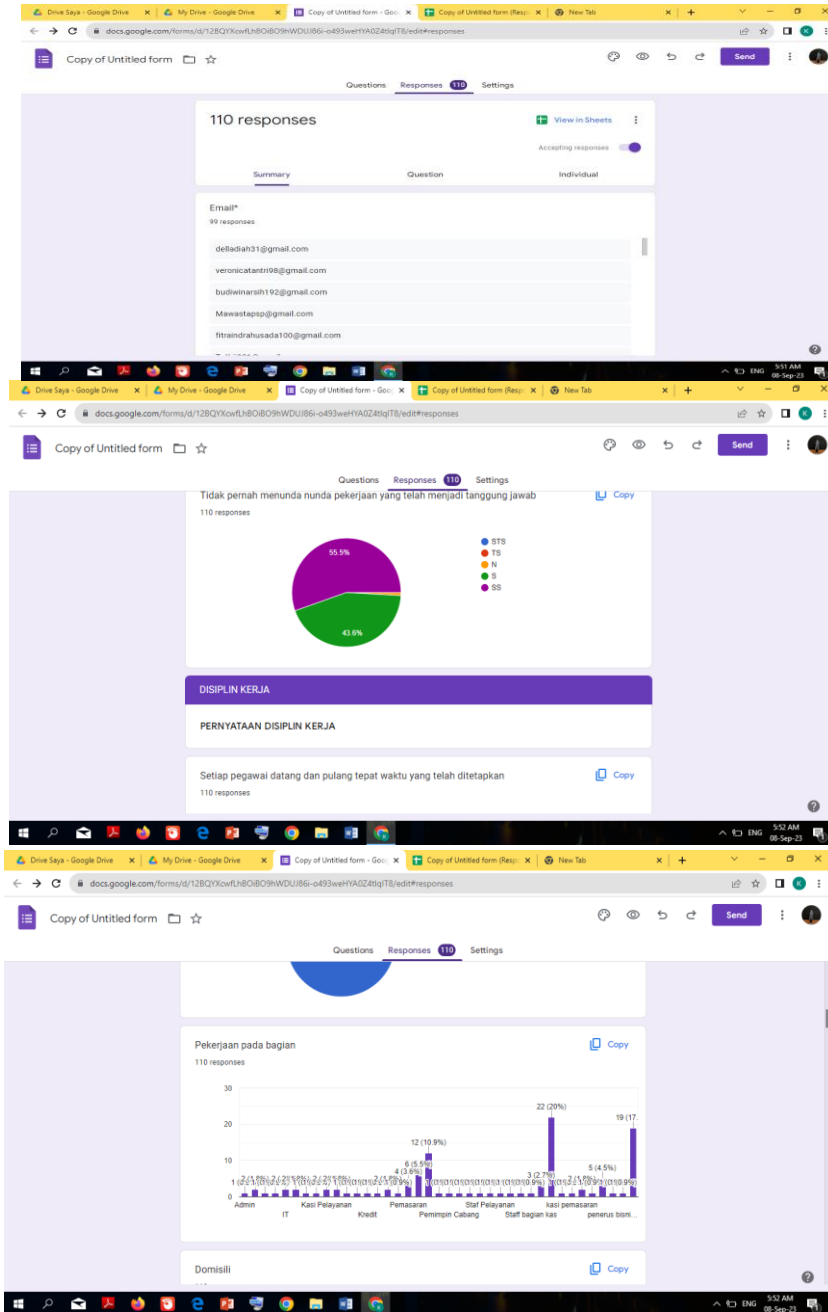
ya mba sudah saya isikan

Baik mba terimakasih

Itu nanti kuisiener saya di sebar ke

10.19

Lampiran 7. Bukti Screenshot Penyebaran Kuesioner



Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup**Daftar Riwayat Hidup**

Nama ; Sasti Kusuma Waskita

Tempat tanggal lahir ; Sragen, 28 Agustus 1999

Jenis Kelamin ; Perempuan

Alamat ; Kauman, Sragen Wetan, Sragen

Agama ; Islam

Kewarganegaraan ; Indonesia

No Hp ; 085742339886

Email ; Kusumasasti0@gmail.com

Pendidikan ; TK Negeri Pembina Sragen
SD Negeri 4 Sragen
SMP Negeri 3 Sragen
SMA Negeri 3 Sragen
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Lampiran 9. Hasil Cek Plagiasi

Parafraase_Sasti_Revisi			
ORIGINALITY REPORT			
19%	22%	4%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		11%
2	lib.unnes.ac.id Internet Source		2%
3	e-journal.stie-aub.ac.id Internet Source		1%
4	bprbkk-karangmalang.com Internet Source		1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source		1%
6	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source		1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source		1%
8	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source		1%
9	repository.radenintan.ac.id Internet Source		1%