

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR PEMERINTAH DESA PADA
KANTOR DESA MARKANDING
KABUPATEN MUARO JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

DISUSUN OLEH

Nama : Poniaty
Nim : 2100861201159
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Poniati
Nim : 2100861201159
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Pembimbing Skripsi I



Sakinah AS, SE, MM

Jambi, Februari 2025

Pembimbing Skripsi II



Khuluqon Azima, SE, MM

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



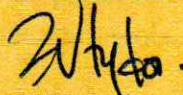
Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 21 Februari 2025
Jam : 10.00-12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Hj. Reni Devita, SE, MM	Ketua	
2. Khuluqon Azima, SE, MM	Sekretaris	
3. Ubaidillah, SE, MM	Penguji Utama	
4. Sakinah AS, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen



Prof. Dr.Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak,CA



Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah in :

Nama : Poniaty
Nim : 2100861201159
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Sakinah AS, SE, MM
2. Khuluqon Azima, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jambi, Februari 2025
Yang Membuat Pernyataan



Poniaty

ABSTRAK

(PONIATI / 2100861201159 / 2025 / PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA PADA KANTOR DESA MARKANDING KABUPATEN MUARO JAMBI / PEMBIMBING I SAKINAH AS, SE, MM / PEMBIMBING II KHULUQON AZIMA, SE, MM).

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap rangkaian proses perilaku manusia dengan pertimbangan arah, kekuatan pada pencapaian tujuan. Lingkungan Kerja Fisik sesuatu yang ada disekitar pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Disiplin Kerja yaitu sikap kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma sosial. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi. Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data penelitian ini diperoleh dari responden melalui kusioner dengan jumlah responden 34 orang. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Kantor Desa Markanding merupakan lembaga pelayanan publik yang berperan penting dalam memberikan layanan administrasi dll, Kantor desa ini bagian pemerintah paling dasar di Indonesia berfungsi sebagai penghubung antar masyarakat desa dan pemerintah pusat serta daerah. Kantor Desa dipimpin oleh kepala Desa dipilih langsung melalui pilkades dan didukung para staff serta perangkat desa.

Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda dengan $Y = 5,381 + 0,776 X_1 + 0,548 X_2 + 0,126 X_3$. Berdasarkan uji simultan (uji F) diketahui secara bersama-sama variabel Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja di Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi. Hal ini ditunjukkan dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu nilai Fhitung 6,672 sedangkan nilai Ftabel 2,92 dengan tingkat signifikan 0,001 karena tingkat signifikan $< 0,005$.

Hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,400 dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 40,0% sedangkan sisanya 60,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

ABSTRACT

(PONIATI / 2100861201159 / 2025 /THE EFFECT OF MOTIVATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE GOVERNMENT APPARATUS AT THE MARKANDING VILLAGE OFFICE, MUARO JAMBI REGENCY SUPERVISOR I SAKINAH AS, SE, MM / SUPERVISOR II KHULUQON AZIMA, SE, MM).

Motivation is the drive to act on a series of human behavioral processes by considering the direction, strength in achieving goals. Physical Work Environment is something that is around the employee and influences him in carrying out the assigned tasks. Work Discipline is an attitude of awareness and willingness of a person to obey all applicable company regulations and social norms. Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given to him.

The purpose of this study was to determine and analyze the Influence of Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline on the Performance of Village Government Apparatus at the Markanding Village Office, Muaro Jambi Regency. This research method is quantitative descriptive using multiple linear regression analysis. The research data were obtained from respondents through a questionnaire with a total of 34 respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS version 25 program.

Markanding Village Office is a public service institution that plays an important role in providing administrative services, etc. This village office is the most basic part of the government in Indonesia, functioning as a liaison between the village community and the central and regional governments. The Village Office is led by a Village Head directly elected through the village head election and supported by staff and village officials.

To analyze the Influence of Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline on the Performance of Village Government Apparatus at the Markanding Village Office, Muaro Jambi Regency. Data analysis using multiple linear regression models with $Y=5.381+0.776X_1+0.548X_2+0.126X_3$. Based on the simultaneous test (Ftest), it is known that the variables Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline have a significant effect on the Performance variable at the Markanding Village Office. This is shown where the calculated F is greater than the Ftable, namely the calculated Fvalue of 6.672 while the Ftable value is 2.92 with a significance level of 0.001 because the significance level <0.005 .

The result of the coefficient of determination (R^2) is 0.400, thus the result states that the variables Motivation (X_1), Physical Work Environment (X_2) and Work Discipline (X_3) are able to explain the Performance variable (Y) by 40.0% while the remaining 60.0% is influenced by other variables that were not examined in this study.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi".

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada cinta pertamaku papa Yamani dan pintu surgaku mama Samsiati dan saudara kandung abang saya Sariyadi dan kakak Suyana dan Suyani dan seseorang yang telah menemani perjalanan hidup saya dalam penulisan skripsi ini serta teman-teman saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material, terima kasih atas segala do'a dan dukungannya serta kasih sayang yang luar biasa.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pjs Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Sakinah AS, SE, MM dan Ibu Khuluqon Azima SE, MM selaku

pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak R. Adisetiawan, SE, MM selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada Kepala Desa beserta staf Aparatur Pemerintah Desa yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, Februari 2025

Poniati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Masalah	11
1.5 Manfaat Masalah.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN.....	13
2.1 Tinjauan Pustaka.....	13
2.1.1 Landasan Teori	13
2.1.1.1 Konsep Manajemen	13
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	14
2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.5 Motivasi.....	21
2.1.1.6 Faktor Motivasi.....	22
2.1.1.7 Tujuan Motivasi.....	25
2.1.1.8 Jenis-Jenis Motivasi	26

2.1.1.9	Dimensi Motivasi.....	26
2.1.1.10	Indikator Motivasi	28
2.1.1.11	Lingkungan Kerja Fisik	30
2.1.1.12	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik	30
2.1.1.13	Tujuan Lingkungan Kerja Fisik.....	33
2.1.1.14	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik.....	34
2.1.1.15	Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	35
2.1.1.16	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	37
2.1.1.17	Disiplin Kerja	38
2.1.1.18	Faktor-Faktor Disiplin Kerja	39
2.1.1.19	Aspek Disiplin Kerja.....	41
2.1.1.20	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	42
2.1.1.21	Dimensi Disiplin Kerja	44
2.1.1.22	Indikator Disiplin Kerja	46
2.1.1.23	Kinerja.....	48
2.1.1.24	Faktor Disiplin Kerja	48
2.1.1.25	Tujuan Disiplin Kerja	51
2.1.1.26	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	52
2.1.1.27	Dimensi Disiplin Kerja	53
2.1.1.28	Indikator Disiplin Kerja	55
2.1.2	Kerangka Pemikiran.....	57
2.1.3	Hipotesis Penelitian	58
2.2	Metode Penelitian	59
2.2.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	59
2.2.2	Jenis dan Sumber Data.....	60
2.2.3	Metode Pengumpulan Data	60
2.2.4	Populasi dan Sampel	61
2.2.5	Metode Analisis.....	62
2.2.6	Uji Instrument.....	64
2.2.7	Uji Asumsi Klasik.....	65
2.2.8	Uji Hipotesis.....	67

2.2.9	Operasional Variabel	69
 BAB III GAMBARAN UMUM..... 71		
3.1	Sejarah Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.....	71
3.2	Visi dan Misi Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi	71
3.3	Struktur Organisasi Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi	72
 BAB IV HASIL ENELITIAN DAN PEMBAHASAN 76		
4.1	Hasil Penelitian.....	76
4.1.1	Karakteristik Responden	76
4.1.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	77
4.1.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	78
4.1.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	79
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.....	79
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi	85
4.1.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi	87
4.1.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.....	90
4.1.3	Uji Instrument.....	96
4.1.3.1	Uji Validitas	96
4.1.3.2	Uji Realibilitas.....	98

4.1.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	99
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	100
4.1.4.1	Uji Normalitas	100
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas.....	102
4.1.4.3	Uji Autokorelasi	103
4.1.4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	104
4.1.4.5	Koefesien Determinasi.....	105
4.1.5	Uji Hipotesis.....	106
4.1.5.1	Uji F (Uji Simultan).....	106
4.1.5.2	Uji t (Uji Parsial)	107
4.2	Pembahasan	108
4.2.1	Motivasi Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi	108
4.2.2	Lingkungan Kerja Fisik Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.....	109
4.2.3	Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi	110
4.2.4	Kinerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi	110
4.2.5	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi	111
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1	Kesimpulan.....	113
5.2	Saran	115
DAFTAR PUSTAKA		117

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Aparatur Pemerintah Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi Periode 2019-2023	3
1.2	Data Gaji Pokok dan Tunjangan Aparatur Pemerintah Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi Periode 2019-2023.....	5
1.3	Data Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi Periode 2019-2023	6
1.4	Daftar Kehadiran Aparatur Pemerintah Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi Periode 2019-2023	8
1.5	Data Kinerja Aparatur Pemerintah Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi Periode 2019-2023	9
2.1	Operasional Variabel.....	69
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	77
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	79
4.5	Jawaban Responden Mengenai Balas Jasa	80
4.6	Jawaban Responden Mengenai Kondisi Kerja	81
4.7	Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Kerja.....	82
4.8	Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja.....	83
4.9	Jawaban Responden Mengenai Pengakuan Dari Atasan.....	84
4.10	Rekap Jawaban Indikator Motivasi	84
4.11	Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik	86
4.12	Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja Fisik	87
4.13	Jawaban Responden Mengenai Ketaatan Pada Peraturan	88
4.14	Jawaban Responden Mengenai Kesadaran Pribadi.....	89
4.15	Rekap Jawaban Indikator Disiplin Kerja.....	90
4.16	Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja.....	91
4.17	Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja.....	92
4.18	Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	93

4.19	Jawaban Responden Mengenai Kerja Sama	94
4.20	Jawaban Responden Mengenai Inisiatif	95
4.21	Rekap Jawaban Indikator Kinerja	95
4.22	Uji Validitas	97
4.23	Uji Realibilitas	98
4.24	Analisis Regresi Linier Berganda	99
4.25	Uji Normalitas.....	101
4.26	Uji Multikolinearitas	102
4.27	Uji Autokorelasi	103
4.28	Koefesien Determinasi	105
4.29	Uji Simultan (Uji F)	106
4.30	Uji Parsial (Uji t).....	107



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	58
3.1	Struktur Organisasi.....	73
4.1	Uji Normalitas.....	100
4.2	Uji Heteroskedastisitas	104



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kusioner Penelitian	119
2.	Tabulasi Data Ordinal	126
3.	Transformasi Data MSI (Method of Successive Interval)	130
4.	Hasil Pengelolaan Data dengan Program SPSS Ver.25	134
5.	R tabel, F tabel dan t tabel	137



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Sumber Daya Manusia mempunyai arti penting bagaimana bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan untuk pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Maka dari itu organisasi pemerintah diharapkan mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia melalui pengelolaan yang efektif. Menurut Hasibuan (2012:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, penting bagi Aparatur pemerintah desa untuk memiliki dorongan bekerja secara baik dan optimal, perusahaan pemerintah harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan pegawainya. Menurut Hasibuan (2012:1) Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan daya guna dan unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Hal ini bisa dilakukan melalui motivasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia para pegawainya,

Menurut Wibowo (2013:11) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap rangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbang arah, ketekunan pada pencapaian tujuan. Dengan demikian pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi hasil kerja. Menurut Nitisemito (2012:12) Lingkungan kerja fisik adalah merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada didalamnya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dari pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma sosial. Untuk mendapat hasil yang baik dapat diukur dalam kinerja pegawai kantor desa markanding. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu strategi yang akan diterapkan pada pihak instansi adalah menciptakan motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja ketika mereka bekerja untuk pemerintah desa. Bagi sebagian pegawai motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja, produktivitas serta kepuasan mereka dalam bekerja.

Kantor desa Markanding merupakan lembaga pelayanan publik yang berperan penting dalam memberikan layanan administrasi, pengelolaan keuangan

dan anggaran desa, penyelenggaraan pembangunan desa, penyelesaian masalah sosial dan konflik serta penyuluhan dan pemberdayaan kepada masyarakat di tingkat desa. Kantor desa ini adalah bagian pemerintahan paling dasar di Indonesia, berfungsi sebagai penghubung antara masyarakat desa dan pemerintah pusat serta daerah.

Kantor desa dipimpin oleh seorang kepala desa yang dipilih langsung oleh warga melalui pemilihan kepala desa (pilkades) dan didukung oleh staf atau perangkat desa. Adapun secara keseluruhan visi dan misi pemerintah desa ini bertujuan untuk membangun desa yang maju, nyaman, dan sejahtera dengan pengelolaan sumber daya yang bijaksana dan tata kelola yang baik. Adapun dalam lima tahun terakhir jumlah aparatur pemerintah desa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Aparatur Pemerintah Kantor Desa Markanding
Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	perkembangan (%)
2019	36	-
2020	36	-
2021	36	-
2022	34	(5,5)
2023	34	-

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai pada kantor desa markanding dalam lima tahun terakhir dan pada dua tahun terakhir pegawai mengalami penurunan menjadi 34 orang sehingga berpengaruh terhadap kinerja aparatur dikantor desa.

Untuk mendapatkn hasil kinerja yang optimal, instansi pemerintah perlu menyediakan gaji pokok dan tunjangan atau upah tambahan sebagai penunjang motivasi pegawai dalam bekerja. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan kinerja berdasarkan capaian individu atau tim. Langkah ini akan menciptakan motivasi terhadap susana kerja yang lebih positif, memperkuat loyalitas pegawai serta mendorong produktivitas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas ditingkat desa. Tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Hasibuan (2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2010:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun data gaji pokok aparatur pemerintah desa dalam lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Gaji Pokok Dan Tunjangan Aparatur Pemerintah Desa Kantor Desa
Markanding Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah gaji pokok / bulan (Rp)						Persentase Perkembangan
	Kepala Desa	Sekretaris Desa	Kadus Dan Kasi/Kaur	BPD	Staff	RT	
2019	2.250.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
2020	2.500.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
2021	2.500.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
2022	2.500.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
2023	2.500.000	2.250.000	2.050.000	1.000.000	600.000	400.000	-
	Tunjangan / bulan (Rp)						
	860.000	430.000	150.000	-	-	-	-

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Tabel 1.2 diatas menunjukkan data gaji pokok dan tunjangan aparatur pemerintah desa pada kantor desa markanding dalam lima tahun terakhir tidak mengalami perubahan dan tunjangan tidak mendapatkan secara merata.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan desa penting untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang kondusif. Lingkungan kerja fisik yang baik meliputi fasilitas yang memadai, tata letak dan ruang gerak, dekorasi dan warna ruangan serta susasana yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat semangat kerja pegawai akan meningkat sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2019:68), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun secara tidak langsung. Menurut Siagian (2014: 57) menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pekerjaannya. Adapun data lingkungan kerja Fisik pada kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik Pada Desa Markanding
Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

No	Daftar Saranan Dan Prasaranan	Kebutuhan	Tersedia	Layak	Tidak Layak
1	Laptop	34	9	9	-
2	Printer	6	4	4	-
3	Meja	15	11	11	-
4	Kursi	100	73	73	4
5	Tempat Parkir	2	1	1	-
6	AC	8	5	5	-
7	Ruangan	11	6	6	-
8	Lemari	11	5	5	-

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

Disiplin kerja dipemerintah desa merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena kedisiplinan menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, menjaga konsistensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta mematuhi prosedur administrasi

yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, ketidakpastian dalam pelaksanaan program-program desa, dan berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Menurut (Afandi, 2021:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2012: 45) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai (2013), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer (pimpinan) untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku (komunikasi) serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (komitmen organisasi). Adapun tabel dibawah ini menyajikan informasi mengenai daftar kehadiran aparatur pemerintah desa Kantor Desa Markanding dalam lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.4
Daftar Kehadiran Aparatur Pemerintah Desa Kantor Desa Markanding
Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hadir	Tidak Hadir Ada Keterangan (kali)			Jumlah Indisiplin (kali)	Presentase Indisiplin (%)
				S	I	C	A	
2019	36	251	9.036	157	137	96	54	0,59
2020	36	249	8.964	32	40	0	67	0,74
2021	36	249	8.964	24	37	20	73	0,81
2022	34	250	8.500	41	32	0	55	0,64
2023	34	248	8.432	27	36	12	43	0,50
Rata-Rata								0,65

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

A : Alfa / Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa indisipliner dari pegawai aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dalam ketidakhadiran tanpa keterangan ditempat kerja rata- rata selama lima tahun terakhir sebanyak 0,65 %.

Kinerja pegawai sangat penting, karena kinerja ini menunjukkan sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat dilihat data kinerja aparatur pemerintah desa pada kantor desa markanding dalam lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Kantor Desa Markanding
Kabupaten Muaro Jambi
Periode 2019-2023

Tahun	Program Kerja Dan Sasaran Kegiatan	Target	Realisasi	Persentase Perkembangan (%)
2019	1. Pembangunan Jalan rabat beton	521 m	520 m	99.81
	2. Keg. Pelatihan Peningkatan Kapasitas Kepala Desa	1 TA	0	0
2020	1. Pembangunan Jalan rabat beton	65 m	65 km	100
	2. Pembangunan tower pipanisasi sambungan air bersih	6 m	0	0
2021	1. Pembangunan Jalan rabat beton	628 m	627 m	99.84
2022	1. Pembangunan Jalan rabat beton	285 m	0	0
	2. Pembangunan sumbe air bersih	1 unit	0	0
2023	1. Pembangunan Jalan rabat beton	417 m	417 m	100
	2. Pelatihan Perangkat Desa	10 orang	0	0

Sumber : Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, 2024

Tabel 1.5 diatas dapat dilihat data kinerja aparatur pemerintah desa pada kantor Desa Markanding dalam lima tahun terakhir ada beberapa tahun tidak mencapai target yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur pemerintah Desa yang dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jumlah aparatur pemerintah desa mengalami penurunan dua tahun terakhir 2022-2023 sebesar 5,5 %.
2. Minimnya penghasilan tetap dan tunjangan sehingga membuat rendahnya motivasi kinerja aparatur.
3. Lingkungan kerja fisik yang ada pada kantor Desa Markanding ada beberapa yang belum terpenuhi melihat kebutuhan yang tinggi.
4. Rata-rata ketidakhadiran atau tidak disiplin aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi sebanyak 0,65 %.
5. Data kinerja aparatur pemerintah desa Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi cenderung minim sekali dan ada beberapa tahun yang tidak mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, penelitian ini akan berfokus pada beberapa isu utama yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

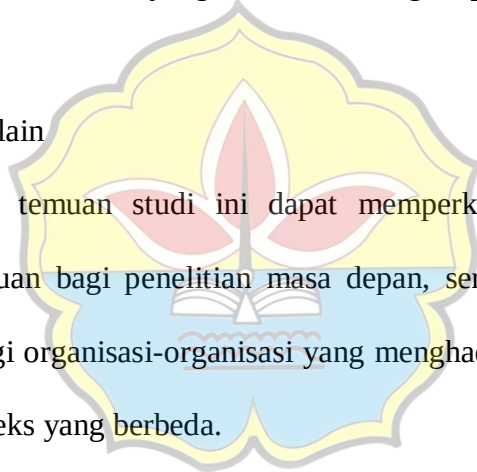
Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak Akademis

Diharapkan temuan dari studi ini dapat berkontribusi sebagai sumber wawasan dan referensi praktis dalam penerapan konsep-konsep manajemen, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi pihak lain

Diharapkan temuan studi ini dapat memperkaya literatur ilmiah dan menjadi acuan bagi penelitian masa depan, serta memberikan wawasan berharga bagi organisasi-organisasi yang menghadapi permasalahan sejenis dalam konteks yang berbeda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Konsep Manajemen

Menurut Sedarmayanti (2009:4) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai arti penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Handoko (2013:8) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*saffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Menurut Hasibuan (2016:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2010:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen juga sering dikatakan sebagai suatu seni karena adanya penerapan pengetahuan dan

keterampilan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan manajemen sebagai ilmu karena didalam manajemen ada penggunaan teknik manajemen. Oleh karena itu, manajemen dikatakan sebagai ilmu.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Handoko (2005: 6) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*Controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*Directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Menurut Amirullah (2015;8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-

langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2015:5) Manajemen Sumber

Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekeja.

Menuru Mangkunegara (2001:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoorgaisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasjasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2013:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukan.

Menurut Sutrisno (2017:7) mendefinisikan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang

atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama dengan organisasi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Menurut Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen sumber daya manusia

adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

- b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

- c. Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa

sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

2.1.1.5 Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Siagian (2002:89) Motivasi adaah dorongan utama bagi seseorang untuk memberikan kontribusi maksimal demi kesuksesan organisasi, keyakinan bahwa mencapai tujuan organisasi juga berarti mencapai tujuan pribadi anggotanya. Menurut Hasibuan (2008:132) Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan antusias, bekerja sama efektif, dan

berintegrasi sepenuhnya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Samsudin (2010:281) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2009:66) motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

2.1.1.6 Faktor Motivasi

Faktor-Faktor Motivasi Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal Faktor-faktor internal antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai;
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja

2. Faktor Eksternal Faktor-faktor eksternal antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar

untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.7 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2013:146), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.8 Jenis-Jenis Motivasi

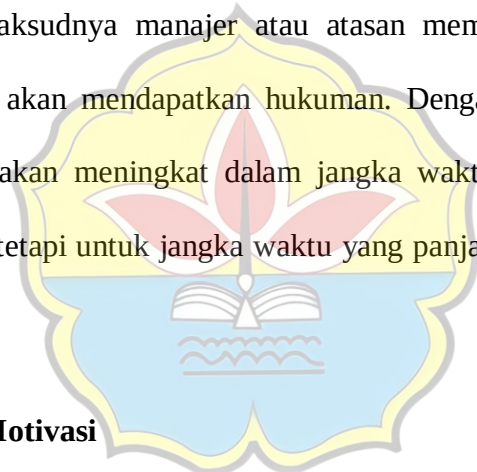
Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan menurut Hasibuan (2013:150) sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif.

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan sumber mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.



2.1.1.9 Dimensi Motivasi

Menurut Afandi (2018:29), Dimensi motivasi antara lain;

1. Balas jasa.

Merupakan sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja.

Kondisi adalah keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja.

Merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja.

Merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda.

5. Pengakuan dari atasan.

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak.

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi.

Merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil, lebih mengejar prestasi pribadi dan bergairah melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya

2. Kebutuhan memperluas pergaulan.

Merupakan suatu kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu kebutuhan.

Kebutuhan ini merupakan hasrat untuk menjadi lebih kuat dan berpengaruh

terhadap orang lain.

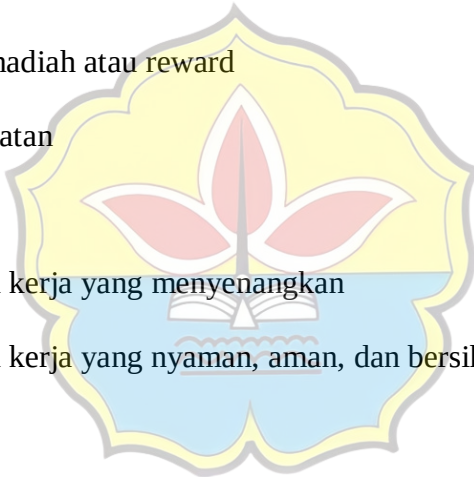
Menurut Sutrisno Edy (2009:124), dimensi motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Intern : keinginan untuk hidup, penghargaan, pengakuan.
2. Faktor Ektern : kondisi lingkungan kerja (cahaya yang cukup, bersih, strategis), adanya jaminan pekerjaan

2.1.1.10 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) Indikator motivasi antara lain:

1. Balas jasa
 - a. Pemberian hadiah atau reward
 - b. Promosi jabatan
2. Kondisi kerja
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih
3. Fasilitas kerja
 - a. Sarana yang memadai
 - b. Prasarana yang memadai
4. Prestasi kerja
 - a. Hasil kerja yang maksimal
 - b. Pencapaian tugas yang ditargetkan
5. Pengakuan dari atasan
 - a. Pujian atas keberhasilan karyawan
 - b. Penilaian prestasi kerja karyawan

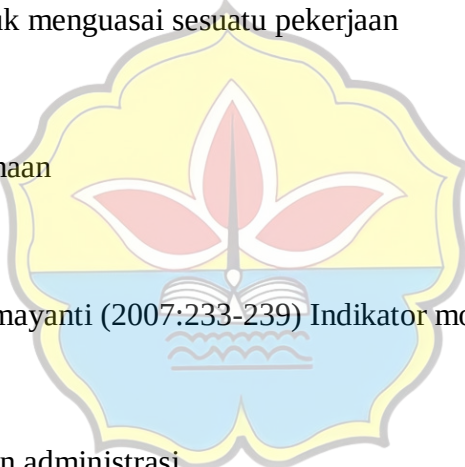


Menurut wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Menurut Sedarmayanti (2007:233-239) Indikator motivasi antara lain adalah:

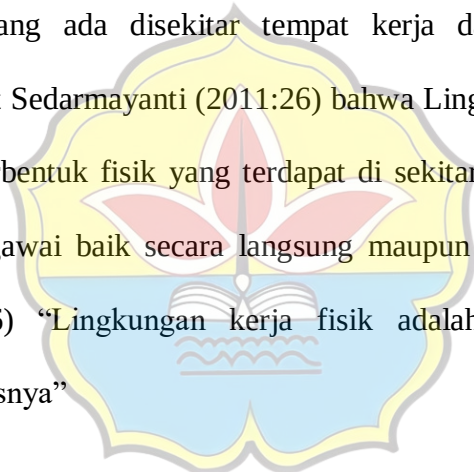
- a. Gaji
- b. kebijakan dan administrasi
- c. hubungan kerja
- d. kondisi kerja
- e. pekerjaan itu sendiri
- f. peluang untuk maju
- g. pengakuan atau penghargaan
- h. keberhasilan
- i. tanggung jawab.



2.1.1.11 Lingkungan Kerja Fisik

Sutrisno (2012:118), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Siagian (2014:59) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sarwono (2005:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”



2.1.1.12 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Dalam lingkungan kerja seseorang dapat mengalami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerjanya baik secara positif maupun negatif. Menurut Afandi (2018:66) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

- a. Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan

peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.

- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu

kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

2.1.1.13 Tujuan Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja fisik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan. Tujuannya antara lain untuk menciptakan kondisi yang mendukung efektivitas dan efisiensi kerja. Menurut Nitisemito (2001:45) tujuan lingkungan kerja fisik adalah untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung, nyaman, dan sehat bagi karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal.

Menurut Hasibuan (2007:137) lingkungan kerja fisik yang baik bertujuan untuk mendukung kesehatan, kenyamanan, dan keselamatan kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Menurut Siagian (2008:90) lingkungan

kerja dirancang untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan, dengan tujuan memotivasi dan meningkatkan kinerja.

2.1.1.14 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:25) jenis lingkungan kerja fisik sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dll.
- b. Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dll.

Menurut Siagian (2014:57), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2.1.1.15 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan memiliki dimensi yaitu:

Lingkungan kerja fisik:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal

yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Menurut Sedarmayanti (2017:30) Dimensi lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau, dan keamanan.

Menurut Enny (2019:58) Lingkungan kerja memiliki dimensi yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi kedalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut

lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap kebisingan dan sebagainya.

2.1.1.16 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkut

Menurut Sedarmayanti (2017:30) Indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik:
 - a. Penerangan cahaya.
 - b. Suhu udara.
 - c. Kebersihan.
 - d. Penggunaan alat perlengkapan kerja.
 - e. Keamanan bekerja.

Menurut Nitisemito (2019:27) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara

4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

2.1.1.17 Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Siswanto (2013:291) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja merupakan perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Handoko (2014:208) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keefektifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan.

Menurut Simamora (2014:610) “Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial, oleh karena itu

disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting”. Menurut Sinambela (2012:45) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”.

2.1.1.18 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015:54-58) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi.

Faktor pengaruh pemberian kompensasi, seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan / pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan / pekerja.

2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, karena semua karyawan / pekerja akan selalu memperhatikan sikap seseorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, kehadiran, dan lain sebagainya semua ini menjadi panutan seluruh karyawan / pekerja pada lingkungan kerjanya.

3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat untuk dapat dijadikan pegangan

yang kuat secara bersama, seluruh karyawan / pekerja akan mau melaksanakan disiplin kerja bila peraturan itu dibuat dengan jelas, dan diinformasikan kepada seluruh karyawan secara adil dan merata.

4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.

Ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilanggar oleh karyawan / pekerja.

5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

Setiap proses kegiatan dalam suatu organisasi / perusahaan sangat penting dilakukan pengawasan secara langsung, sebab atasan / pemimpin itulah yang paling dekat dan mengetahui bawahannya, maka seorang pemimpin harus bertanggung jawab untuk mengawasi apa yang dikerjakan oleh bawahannya, sehingga tugas-tugas yang ditugaskan kepada bawahannya dapat dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2018:356) Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah dimiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar pekerjaan

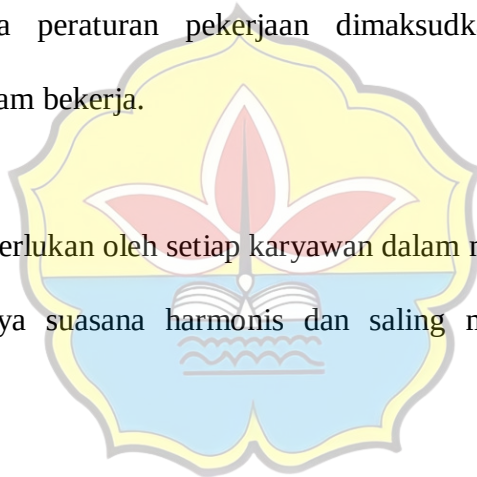
Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi dan dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan pekerjaan.

Ketaatan pada peraturan pekerjaan dimaksudkan demi kebaikan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.



2.1.1.19 Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2016:103), ada tiga aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin waktu

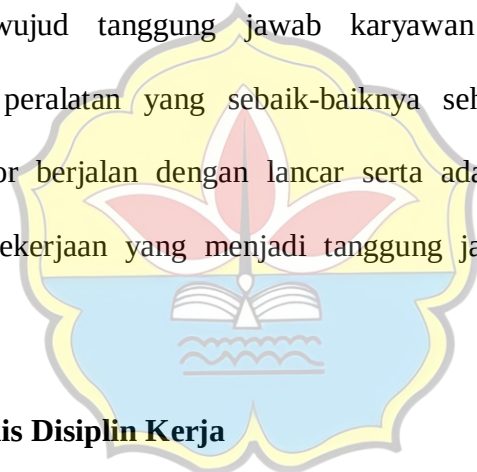
Ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.



2.1.1.20 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:190) mengatakan bahwa jenis – jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin diri

Dikembangkan atau dikelola oleh diri sendiri ini adalah tanggung jawab pribadi dan berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar diri sendiri melalui disiplin diri karyawan dapat merasa bertanggung jawab dan bersaing untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan individu, sehingga disiplin kelompok tetap diperlukan bersamaan dengan disiplin diri. Oleh karena itu, kedisiplinan kelompok sesuai, patuh dan patuh pada kelompok terhadap aturan, pemerintah dan peraturan yang berlaku, pengendalian diri dari dorongan untuk tertarik mencapai cita-cita dan tujuan tertentu, serta stabilitas organisasi dikatakan bahwa dapat dipertahankan implementasi standar.

3. Disiplin Korektif

Aturan reguler adalah upaya untuk membimbing sebagai berikut patuhi peraturan dan instruksikan mereka untuk mematuhi peraturan menghukum tindakan korektif memberikan sanksi yang sesuai bagi yang melanggar disiplin peraturan yang berlaku tujuannya adalah sanksi memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku beri pelajaran pada pelanggar

Sinambela (2019:336) mengatakan terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan

suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.1.1.21 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam dua dimensi diantara lainnya adalah:

1. Dimensi ketaatan pada peraturan merupakan proses mematuhi hukum, regulasi, standar, dan aturan lain yang ditetapkan oleh pemerintah dan badan regulasi lainnya.
2. Dimensi kesadaran pribadi merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami diri sendiri secara menyeluruh.

Menurut Sinambela (2019:356) memaparkan dimensi dalam kedisiplinan yaitu :

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Pada dasarnya banyak dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Hasibuan (2015:198) di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

3. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

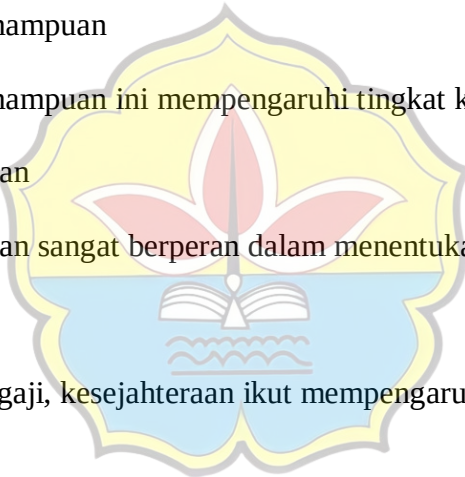
4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi hukuman



Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara sesama karyawan.

2.1.1.22 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam dua indikator diantara lainnya adalah:

1. Dimensi ketaatan pada aturan

- a. Jam masuk kerja
- b. Jam istirahat
- c. Jam pulang kerja
- d. Kehadiran
- e. Cara berpakaian

- f. Sopan santun
- g. Kepatuhan
- 2. Dimensi kesadaran pribadi
 - a. Bertingkah laku
 - b. Tanggung jawab

Menurut Sinambela (2019:356) memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Hasibuan (2015:198) di antaranya:

- 1. Tujuan dan kemampuan
- 2. Teladan pimpinan
- 3. Balas jasa
- 4. Keadilan
- 5. Waskat (pengawasan melekat)
- 6. Sanksi hukuman
- 7. Ketegasan
- 8. Hubungan kemanusiaan

2.1.1.23 Kinerja

Pencapaian kinerja pegawai sering didefinisikan sebagai bagaimana karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan rencana kerja organisasi, yang merupakan cerminan dari tingkat efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Menurut Mangkunegara (2012:9), kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperolehnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja umumnya mencakup aspek-aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Menurut Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang mempunyai hubungan tujuan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi”.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Menurut Mangkunegara (2019:67) memaparkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.1.24 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:34)

yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah dicapai.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4. Kepribadian

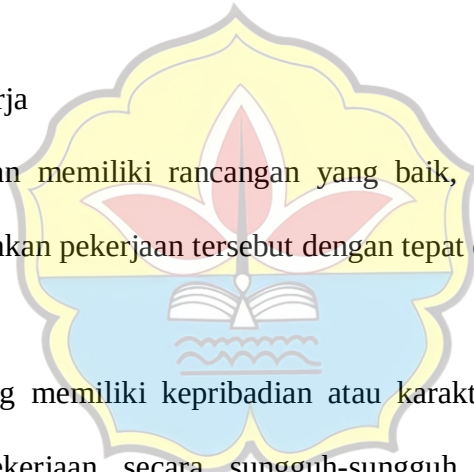
Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.



7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

9. Etos Kerja

Merupakan konsep yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk menilai tindakan yang telah dikerjakan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

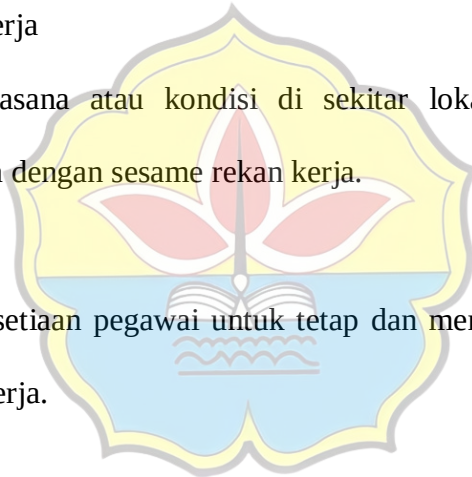
Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Pasolong(2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan yaitu suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi



untuk tujuan organisasi.

3. Energi yaitu sumber kekuatan dan dalam diri seseorang. Dengan adanya energy seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berfikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi yaitu suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.1.1.25 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.

- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut Fahmi (2014:131) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

2.1.1.26 Jenis-Jenis Kinerja

Menurut Rivai (2004:323), jenis-jenis penilaian kinerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Penilaian oleh atasan langsung, yang dapat dilakukan secara cepat dan langsung tetapi rentan terhadap bias personal.
- b. Penilaian oleh kelompok lini, di mana atasan dan rekan sejawatnya bersama-

sama membahas kinerja bawahannya untuk meningkatkan objektivitasnya, meskipun ada risiko bahwa individu yang dominan dapat mempengaruhi penilaian.

- c. Penilaian oleh kelompok staf, di mana atasan meminta beberapa individu untuk memberikan masukan sebelum membuat keputusan akhir.
- d. Penilaian melalui komite, mirip dengan penilaian oleh kelompok staf, tetapi keputusan akhir didasarkan pada mayoritas suara komite, bukan hanya pada manajer yang bertanggung jawab.
- e. Penilaian lapangan, di mana wakil dari pengembangan atau departemen sumber daya manusia yang independen melakukan peninjauan untuk memberikan perspektif yang lebih luas.
- f. Penilaian oleh bawahan dan rekan sejawat, mungkin bersifat subjektif dan dapat digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian lainnya.

2.1.1.27 Dimensi Kinerja

Menurut Afandi (2021,89) dimensi kinerja yaitu :

1. Dimensi hasil kerja merupakan salah satu aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja karyawan.
2. Perilaku kerja merupakan cara seseorang bertindak ditempat kerja termasuk tindakan fisik, sikap dan anggapan terhadap pekerjaan.
3. Sifat pribadi adalah karakteristik yang cenderung konsisten dalam pemikiran, perasaan, atau perilaku seseorang dari waktu ke waktu dan diberbagai situasi.

Menurut Kasmir (2016:99), Dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualias Kerja

Kualitas kerja adalah diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain.

6. Tanggung Jawab

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan dimensi dari kinerja

karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dari pekerjaan, yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, keahlian, dan dapat dipercaya.
2. Kuantitas dari pekerjaan, yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat.
3. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.
4. Kerja sama, yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.
5. Inisiatif, mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.1.1.28 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

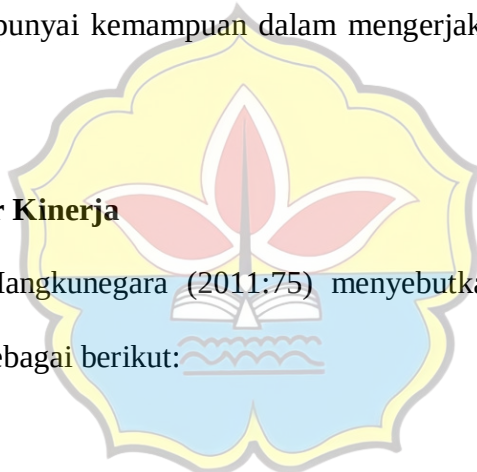
Kualitas dari pekerjaan, yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, keahlian, dan dapat dipercaya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas dari pekerjaan, yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.



4. Kerja sama

Kerja sama, yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

5. Inisiatif

Inisiatif, mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Menurut Afandi (2021,89) indikator kinerja yaitu :

1. Dimensi hasil kerja

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Efisiensi

2. Perilaku kerja

- a. Disiplin kerja
- b. Inisiatif
- c. Ketelitian

3. Sifat pribadi

- a. Kepemimpinan
- b. Kejujuran
- c. Kreativitas



Menurut Kasmir (2016:99), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualias Kerja

Kualitas kerja adalah diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain.

6. Tanggung Jawab

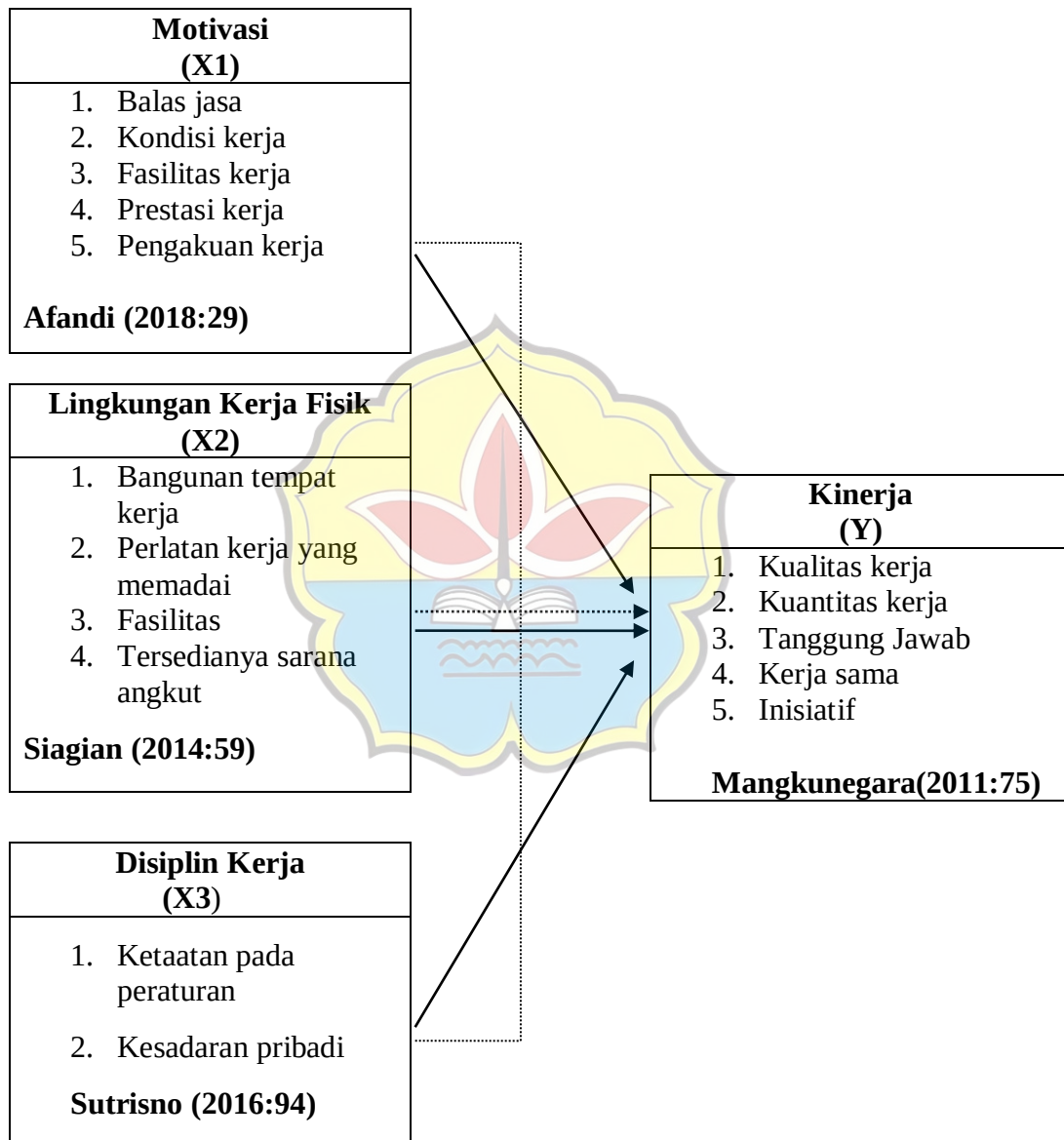
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur

pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi. Dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dapat diartikan sebagai perkiraan atau jawaban awal

terhadap masalah deskriptif yang terkait dengan variabel tunggal (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran ini, hipotesis disusun sebagai berikut:

1. Diduga motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja aparatur pemerintah desa baik, cepat dan tinggi.
2. Diduga motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa secara simultan pada Kantor Desa Markanding, Kabupaten Muaro Jambi.
3. Diduga motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa secara parsial pada Kantor Desa Markanding, Kabupaten Muaro Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Menurut Arikunto (2009:136) metode penelitian adalah cara yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antara variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini variabel independen adalah motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah variabel kinerja aparatur pemerintah desa pada kantor desa markanding kabupaten muaro jambi.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya, data dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survei kusioner dan wawancara langsung dengan aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi. Disamping itu dapat dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Library research*) sebagai data pendukung

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.
2. Angket (Kusioner)

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulann data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan cara mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Kuisisioner (*Angket*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab telah tersedia dari skala 1-5 (Menggunakan skala likert format lima jawaban) dapat dilihat tabel dibawah sebagai berikut:

Skor	Pendapat Responden
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi dari penelitian ini adalah seluruh aparaturnya pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi tahun 2023 sebanyak 34 orang.

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Kuncoro, 2013:118). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara nonprobability sampling dimana menggunakan jenis purposive sampling dengan pengertian teknik pengambilan sampel dimana peneliti memilih berdasarkan

penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian, dengan tujuan mendapat sampel sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Kuncoro,2013:139). Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka sebaliknya sampel diambil secara keseluruhan atau metode sensus. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang.

2.2.5 Metode Analisis

1. Analisi Deskriptif

Untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus menghitung interval sebagai berikut:

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sample

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 34 \\ &= 34\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 34 \\ &= 170\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentan skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{M}$$

Dimana :

Rs = Rentang skala
n = Jumlah sample
m = Nilai skor tinggi

$$RS = \frac{34 (5-1)}{5} = 27,2$$

Sehingga interval kelasnya adalah :

34 – 61,1	= Sangat Rendah
61,2 – 88,3	= Rendah
88,4 – 115,5	= Cukup
115,6 – 142,7	= Tinggi
142,8 – 170	= Sangat Tinggi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi Menurut Sugiyono (2016:192) analisis linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan kerja fisik

b_3 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja fisik

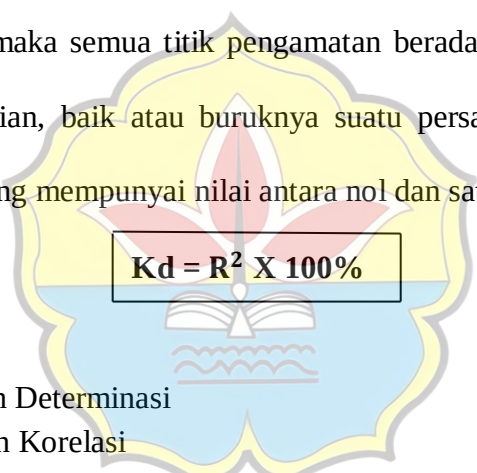
X_3 = Disiplin Kerja

e_i = Error

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015:225) koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi

(R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Bila nilai koefisiensi determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$ artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.


$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefesien Determinasi

R^2 = Koefesien Korelasi

2.2.6 Uji instrument

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:135) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila r hitung lebih besar dari r table maka

indikator dikatakan valid (wiyono,2011:36).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal apabila jawaban dari seorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali,2016:112). Penelitian ini menggunakan pengujian konstruk atau variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

2.2.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam permodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Imam Ghozali (2016:154) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Adapun penyebab terjadinya kasus

normalitas umumnya dikarenakan :

1. Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
2. Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Imam Ghozali (2016:103) bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ada korelasi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, jadi perlu dideteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi dengan catatan sebagai berikut:

Tolerance = $1/VIF$ atau,

VIF = $1/Tolerance$

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas atau tidak adalah :

1. jika nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10. maka variabel dinyatakan bebas multikolinieritas.
2. Jika nilai *Tolerance* < 0,10 atau nilai *VIF* > 10. maka variabel dinyatakan ada multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji

apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi Ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

2.2.8 Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji F juga bisa dilihat:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama

terhadap variabel dependen (Y)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

2. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja fisik (X2) dan Disipli Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja aparatur (Y) pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi.

Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil pada 0,05 variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2.2.9 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X3) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Afandi (2018:23)	1. Balas jasa	1. Pemberian hadiah/reward 2. Promosi jabatan	Ordinal
		2. Kondisi kerja	3. Lingkungan kerja yang menyenangkan 4. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih	
		3. Fasilitas kerja	5. Sarana yang memadai 6. Prasarana yang memadai	
		4. Prestasi kerja	7. Hasil kerja yang maksimal 8. Pencapaian tugas yang ditargetkan	
		5. Pengakuan dari atasan	9. Pujian atas keberhasilan karyawan 10. Penilaian atas prestasi kerja karyawan	
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:56)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkut	Ordinal

Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja merupakan perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno (2016:89)	1. Ketaatan pada peraturan	1. Jam masuk kerja 2. Jam istirahat 3. Jam pulang kerja 4. Kehadiran 5. Cara berpakaian 6. Sopan santun 7. Kepatuhan	Ordinal
		2. Kesadaran pribadi	8. Bertingkah laku 9. Tanggung jawab	
Kinerja (Y)	Kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperolehnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2012:9)	1. Kualitas kerja	1. Mutu hasil kerja 2. Keakuratan 3. Keahlian 4. Dapat dipercaya	
		2. Kuntitas kerja	5. Jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat pada periode waktu sejak penilaian terakhir	
		3. Tanggung jawab	6. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya	
		4. Kerja sama	7. Kesadaran akan kewajiban pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi	
		5. Inisiatif	8. Kemampuan dalam mengerjakan tugas 9. Mempunyai inisiatif	

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Kantor Desa Markanding terletak di Desa Markanding Rt/Rw 006/001, Kabupaten Muaro Jambi. Kantor Desa Markanding mempunyai luas wilayah kira-kira 1.112,2 Ha. Kantor Desa Markanding terletak kurang lebih 13 km dari pusat kota. Kantor Desa Markanding dipimpin oleh seorang kepala desa yang bernama M. Adam S.H dibantu sekretaris desa yang bernama Linda Wati dan dibantu oleh para aparatur pemerintah desa. Kantor Desa Markanding berfungsi sebagai pusat operasional administrasi dan layanan publik tingkat desa. Di era kemajuan ini teknologi yang pesat ini, aparatur desa berkomitmen untuk mengadopsi inovatif digital guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada warga. Mereka berupaya mengintegrasikan solusi teknologi terkini dalam sistem kerja mereka, bertujuan untuk memperbarui dan mengoptimalkan proses pelayanan masyarakat.

Kantor Desa Markanding terletak pada wilayah dengan batas-batas sebagai berikut :

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Nyogan dan Desa Ladang Pris.
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Berkah dan Desa Pinang Tinggi.
- c) Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Talang Datar dan Talang Bukit.
- d) Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Nyogan

3.2 Visi dan Misi Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Visi: TERTIB, UNGGUL, NYAMAN, TENTRAM, ADIL DAN

SEJAHTERA

Misi Pembangunan :

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan, akuntabel dan partisipatif yang berorientasi pada pelayanan publik.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing daerah.
3. Meningkatkan kehidupan masyarakat yang harmonis, rukun, aman dan demokratis.
4. Meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik, mengembangkan infrastruktur wilayah dan utilitas lainnya sesuai dengan tata ruang yang memiliki daya dukung lingkungan.
5. Meningkatkan ekonomi kerakyatan yang berbasis pada sumber daya daerah, investasi, pariwisata dan daya saing daerah yang berwawasan lingkungan.
6. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat berbasis ekonomi kerakyatan, ilmu pengetahuan dan teknologi.

3.3 Struktur Organisasi Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

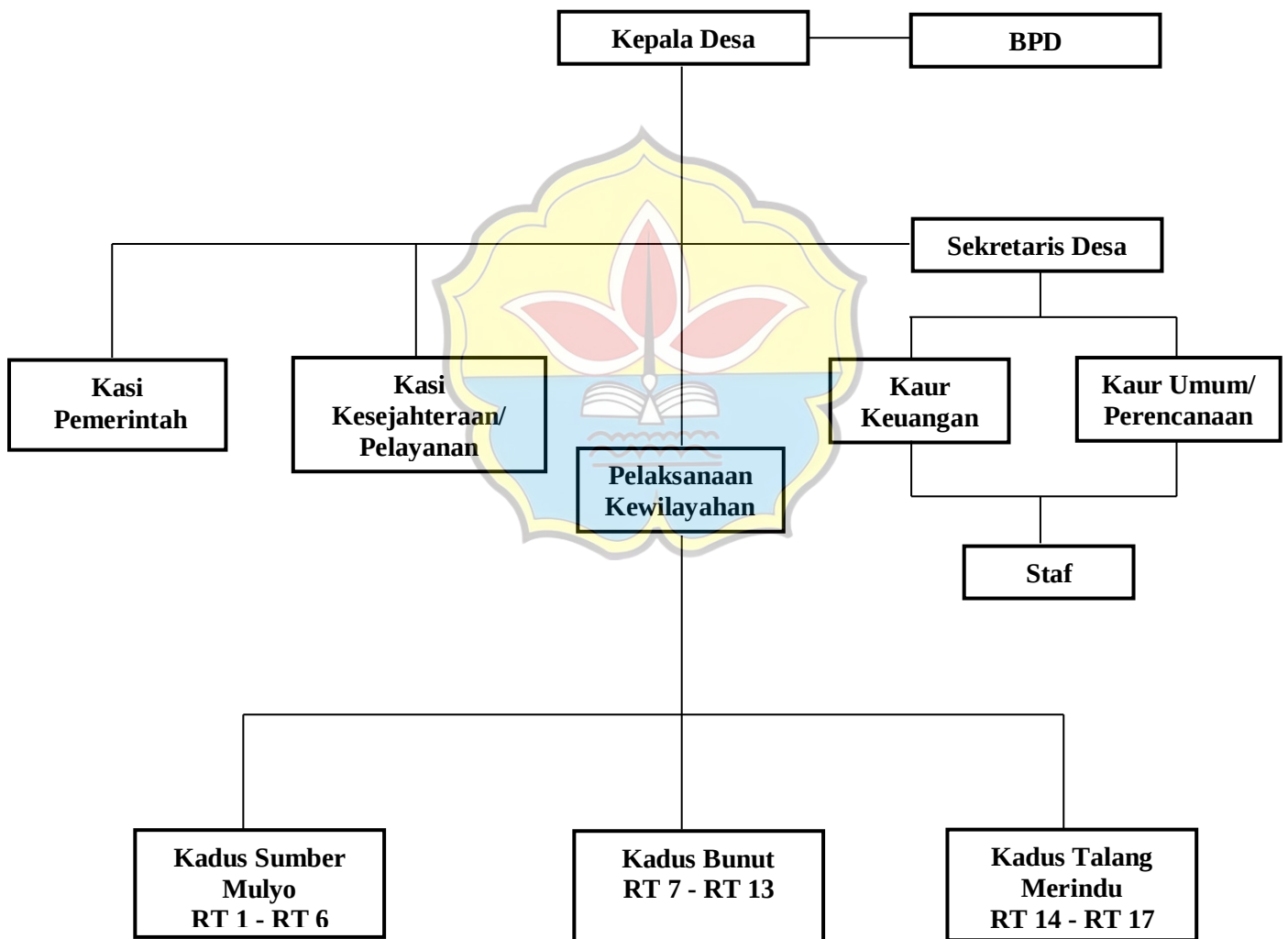
Pada dasarnya organisasi pemerintah merupakan tempat atau wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, struktur organisasi pemerintah harus dibuat sebaik mungkin. Struktur organisasi yang baik adalah struktur yang jelas dan tegas dengan menggambarkan tugas dan wewenang dari tiap-tiap bagian yang ada didalam. Secara fisik struktur organisasi dapat dinyatakan dalam bentuk bagan yang memperlihatkan hubungan masing-masing bagian, garis-garis, wewenang, tugas-tugas dan tanggung jawab yang ada.

Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dipimpin seorang

Kepala Desa. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Kepala Desa dibantu oleh Sekretaris Desa, Kasi Pemerintah, Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan, Kaur Keuangan, Kaur Umum dan Perencanaan, Kadus Bpd dan Staff.

Berikut ini struktur organisasi Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi:

Gambar 3.1
Struktur Organisasi



Adapun tugas masing – masing struktur organisasi Desa Markanding adalah sebagai berikut :

1. Kepala Desa

Menurut UU RI No. 6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 3, kepala desa adalah pemerintahan desa atau yang disebut dengan nama lain yang dibantu perangkat desa sebagai unsur menyelenggarakan pemerintah dan pemberdayaan desa.

2. Sekretaris Desa

Sekretaris desa adalah perangkat yang membantu kepala desa menjalankan tugasnya. Tanggung jawab sekretaris membantu menyiapkan dan melaksanakan pengelolaan administrasi desa dan masyarakat, membantu persiapan penyusunan peraturan desa dan bahan untuk laporan penyelenggara pemerintah desa serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala desa

3. KAUR Keuangan

Berfungsi membantu sekretaris desa dalam aspek pengelolaan finansial pemerintahan desa, mengawasi sistem administrasi keuangan secara terstruktur dan akurat, laporan keuangan serta penyusunan anggaran pendapatan belanja desa.

4. KAUR Umum dan Perencanaan

Tugasnya berfungsi untuk mengkoordinasikan pelayanan administrasi kepada masyarakat dan memfasilitasi proses perencanaan pembangunan desa serta menganalisis kebutuhan desa.

5. KASI Pemerintah

Tugasnya yaitu membantu urusan pelaksanaan tugas pemerintahan tingkat

desa, melaksanakan kegiatan berkaitan dengan kependudukan, pertanahan, pembinaan ketentraman, dan ketertiban masyarakat.

6. KASI Kesejahteraan dan Pelayanan

Merencanakan dan mengimplementasikan program peningkatan kesejahteraan, kebutuhan masyarakat dalam sosial dan ekonomi serta mengawasi kualitas pelayanan publik ditingkat desa, menindaklanjuti keluhan atau masukan dari masyarakat terkait pelayanan.

7. BPD

Tugasnya membahas dan menyepakati rancangan peraturan desa bersama kepala desa dan memantau mengevaluasi laporan pertanggungjawaban kepala desa.

8. Staff

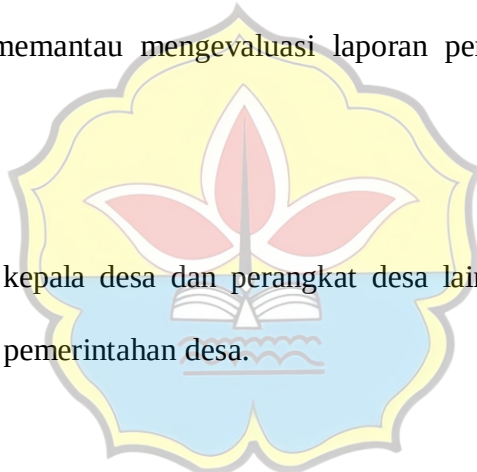
Membantu kepala desa dan perangkat desa lainnya dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan desa.

9. Kepala Dusun

Bertugas menjadi penghubung utama antara masyarakat dusun dengan pemerintah desa dan menyampaikan aspirasi kebutuhan masyarakat serta membina kerukunan antar warga dusun.

10. RT

Membantu pendataan kependudukan dilingkup rt dan mengelola surat pengantar untuk keperluan administratif warga.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

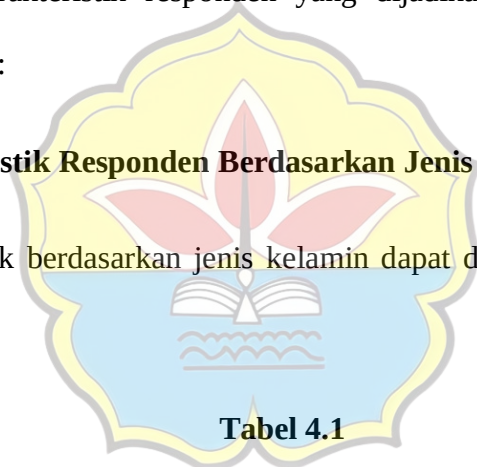
Dari kusioner penelitian yang telah disebarkan adalah sebanyak 34 orang pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi maka dapat karakteristik responden sebagai berikut ini :

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sebuah sampel adalah sebagai berikut ini :

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	Laki-laki	28	82,35
2	Perempuan	6	17,65
	Jumlah	34	100

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas jumlah dari presentase responden menurut jenis kelamin menunjukan bahwa yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah

Laki-laki dengan presentase sebesar 82,35% sedangkan perempuan pada penelitian ini sebesar 17,65% dari total 34 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase %
1	< 20 Tahun	-	-
2	20-29 Tahun	4	11,77
3	30-39 Tahun	5	14,70
4	> 40 Tahun	25	73,53
	Jumlah	34	100

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas 4.2 responden berdasarkan usia terbagi empat. Pada usia pertama yaitu < 20 tahun tidak ada, kemudian untuk usia 20-29 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 11,77% , selanjutnya diikuti oleh usia 30-39 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 14,70% , dan selanjutnya usia > 40 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 73,53% .

Jadi mayoritas usia responden paling tinggi pada penelitian ini adalah usia > 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang jika dipersentasekan menjadi 73,53% dari 34 responden. Mayoritas usia terendah pada penelitian ini adalah usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 4 orang dan dipersentasekan menjadi 11,77% dari 34 jumlah

responden.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	SMA	33	97,06
2	D3	-	-
3	S1	1	2,94
	Jumlah	34	100

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas responden tingkat pendidikan, dengan pendidikan SMA yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase 97,06%, kemudian dilanjutkan dengan pendidikan D3 yaitu tidak ada dan dilanjutkan pendidikan S1 yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,94%.

Jadi mayoritas tingkat pendidikan responden yaitu SMA dengan 33 orang dan dipersentasekan 97,06%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	1-5 Tahun	6	17,65
2	6-10 Tahun	21	61,76
3	>10 Tahun	7	20,59
	Jumlah	34	100

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas responden lama bekerja dapat diketahui yaitu responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang dan dipersentasekan menjadi 17,65%, selanjutnya responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 21 orang dan dipersentasekan menjadi 61,76% dan responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 7 orang dan dipersentasekan menjadi 20.59%.

4.1.2 Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Analisis motivasi terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Dalam dimensi balas jasa pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan

kinerja pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Jawaban Responden mengenai Balas Jasa

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Merasa termotivasi adanya hadiah atau reward yang diberikan	1	-	2	25	6	137	Tinggi
2	Adanya kesempatan promosi jabatan memotivasi untuk bekerja lebih baik	-	2	2	20	10	140	Tinggi
	Total						277	
	Rata-rata						138,5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas jawaban responden mengenai keterkaitan diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor 138,5 yang artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentan skala 115,6 – 142,7.

2. Kondisi Kerja

Dalam dimensi kondisi kerja pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6**Jawaban Responden Mengenai Kondisi Kerja**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Adanya lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan mempengaruhi kondisi ditempat kerja	-	4	5	18	7	130	Tinggi
2	Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih sangat mempengaruhi	-	-	2	25	7	141	Tinggi
	Total						271	
	Rata-rata						135,5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden mengenai kondisi kerja secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 135,5 yang diartikan dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentan skala 115,6 – 142,7.

3. Fasilitas Kerja

Dalam dimensi fasilitas kerja pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Murao Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Sarana yang ada ditempat kerja memadai sebagai pendorong kerja pegawai	-	1	5	21	7	136	Tinggi
2	Adanya prasarana ditempat kerja yang memadai	-	1	4	23	6	136	Tinggi
	Total						272	
	Rata-rata						136	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jawaban responden mengenai fasilitas kerja secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 136 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentan skala 115,6 – 142,7.

4. Prestasi Kerja

Dalam dimensi prestasi kerja pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Murao Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal	-	-	-	8	26	162	Sangat Tinggi
2	Melakukan tugas yang ditargetkan tepat waktu	-	-	-	23	11	147	Sangat Tinggi
	Total						309	
	Rata-rata						154,5	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui jawaban responden mengenai prestasi kerja secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 154,5 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentan skala 142,8 – 170.

5. Pengakuan Dari Atasan

Dalam dimensi pengakuan dari atasan pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9**Jawaban Responden Mengenai Pengakuan Dari Atasan**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa dihargai ketika atasan memberikan pujian atas keberhasilan	-	2	3	13	16	145	Sangat Tinggi
2	Menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi	-	-	4	21	9	141	Tinggi
	Total						286	
	Rata-rata						143	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui jawaban responden mengenai pengakuan dari atasan secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 143 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentan skala 142,8 – 170.

Berikut ini adalah hasil rekapitan dari semua rata-rata skor untuk masing-masing setiap Indikator Motivasi pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.10**Rekap Jawaban Indikator Motivasi**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Balas Jasa	138,5	Tinggi
2	Kondisi Kerja	135,5	Tinggi
3	Fasilitas Kerja	136	Tinggi
4	Prestasi kerja	154,5	Sangat Tinggi
5	Pengakuan Dari Atasan	143	Sangat Tinggi
	Rata-rata	141,5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

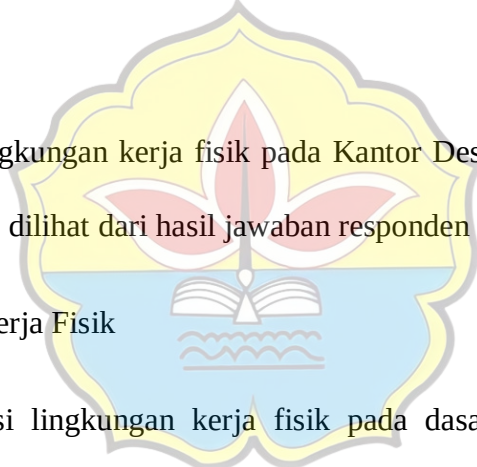
Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil rekap jawaban indikator motivasi pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi ditetapkan pada dimensi motivasi yaitu Balas Jasa, Kondisi Kerja dan Fasilitas Kerja sebagai hasil yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 138,5 , 135,5 dan 136. Pada dimensi Prestasi Kerja dan Pengakuan Dari Atasan sebagai hasil sangat tinggi dengan rata-rata skor 154,5 dan 143. Dan rata-rata dari jawaban indikator motivasi sebesar 141,5.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Analisis lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai ini :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Dalam dimensi lingkungan kerja fisik pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pada pegawai Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :



Tabel 4.11

Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa bangunan ditempat kerja sangat memadai dan nyaman	-	-	5	24	5	136	Tinggi
2	Peralatan kerja yang tersedia ditempat kerja sangat memadai untuk menunjang pekerjaan	-	-	4	24	6	138	Tinggi
3	Berbagai macam fasilitas seperti laptop, kursi, meja, printer dan lainnya yang diberikan oleh kantor untuk pegawai	-	2	3	23	7	140	Tinggi
4	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor	-	1	3	15	15	146	Sangat Tinggi
	Total						560	
	Rata-rata						140	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 140 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentan skala 115,6 – 142,7.

Berikut ini adalah hasil rekapitan dari lingkungan kerja fisik rata-rata skor untuk Indikator Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.12

Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	140	Tinggi
	Rata-rata	140	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil rekap jawaban indikator lingkungan kerja fisik pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi ditetapkan pada dimensi yaitu Lingkungan Kerja fisik dengan rata-rata skor 140 sebagai hasil yang Tinggi dan jawaban indikator Lingkungan Kerja Fisik sebesar 140.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Analisis disiplin kerja pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai ini :

1. Ketaatan Pada Peraturan

Dalam dimensi ketaatan dalam peraturan pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Jawaban Responden Mengenai Ketaatan Pada Peraturan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu tepat waktu melakukan absensi kehadiran di kantor	-	1	1	28	4	137	Tinggi
2	Memanfaatkan waktu istirahat dengan baik	-	-	2	24	8	142	Tinggi
3	Pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan kantor	-	1	1	16	16	149	Sangat Tinggi
4	Saya selalu hadir tanpa absen yang tidak perlu	-	1	2	19	12	144	Sangat Tinggi
5	Berpakaian rapi sesuai aturan yang berlaku ditempat kerja	-	1	-	26	7	141	Tinggi
6	Menjaga sikap dan perilaku dalam melakukan aktivitas pekerjaan	-	1	1	25	7	140	Tinggi
7	Mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja	-	1	1	22	10	143	Sangat Tinggi
	Total						996	
	Rata-rata						142,2	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui jawaban responden mengenai ketaatan pada peraturan secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 142,2 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentan skala 115,6 – 142,7.

2. Kesadaran Pribadi

Dalam dimensi kesadaran pribadi pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14

Jawaban Responden Mengenai Kesadaran Pribadi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu menjaga suasana kerja yang kondusif dengan sikap yang baik dan profesional saat bekerja	-	-	5	19	10	141	Tinggi
2	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	-	-	2	24	8	142	Tinggi
	Total						283	
	Rata-rata						141,5	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui jawaban responden mengenai kesadaran pribadi secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 141,5 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentan skala 115,6 – 142,7.

Berikut ini adalah hasil rekapitan dari semua rata-rata skor untuk masing-masing setiap indikator disiplin kerja pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.15

Rekap Jawaban Indikator Disiplin Kerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Ketaatan Pada Peraturan	142,2	Tinggi
2	Kesadaran Pribadi	141,5	Tinggi
	Rata-rata	141,85	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil rekap jawaban indikator disiplin kerja pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi ditetapkan pada dimensi yaitu Ketaatan Pada Peraturan dan Kesadara Pribadi fisik dengan rata-rata skor 142,2 dan 141,5 sebgai hasil yang Tinggi. Selanjutnya jawaban indikator disiplin kerja sebesar 141,85.

**4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur
Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi**

Analisis kinerja pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai ini :

1. Kualitas Kerja

Dalam dimensi kualitas kerja pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pada pegawai Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.16

Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas	-	-	-	17	17	153	Sangat Tinggi
2	Memastikan hasil kerja saya dengan keakuratannya dan bebas dari kesalahan	-	-	-	16	18	154	Sangat Tinggi
3	Mempunyai keahlian yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik	-	-	1	22	11	146	Sangat Tinggi
4	Saya dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	-	-	-	23	11	147	Sangat Tinggi
	Total						600	
	Rata-rata						150	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui jawaban responden mengenai kualitas kerja secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 150 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentan skala 142,8 – 170.

2. Kuantitas Kerja

Dalam dimensi kuantitas kerja pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target dalam waktu yang telah ditentukan dengan baik	-	-	-	25	9	145	Sangat Tinggi
	Total						145	
	Rata-rata						145	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui jawaban responden mengenai kuantitas kerja secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 145 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentan skala 142,8 – 170.

3. Tanggung Jawab

Dalam dimensi tanggung jawab pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.18

Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Mengerjakan kewajiban pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh kantor	-	-	1	23	10	145	Sangat Tinggi
	Total						145	
	Rata-rata						145	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui jawaban responden mengenai tanggung jawab secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 145 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 170.

4. Kerja Sama

Dalam dimensi kerja sama pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.19

Jawaban Responden Mengenai Kerja Sama

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki kesadaran tinggi dalam mendukung dan berkolaborasi dengan rekan kerja secara kompak	-	-	-	23	11	147	Sangat Tinggi
	Total						147	
	Rata-rata						147	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui jawaban responden mengenai kerja sama secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 147 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentan skala 142,8 – 170.

5. Inisiatif

Dalam dimensi inisiatif pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Murao Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.20**Jawaban Responden Mengenai Inisiatif**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target dalam waktu yang telah ditentukan dengan baik	-	-	-	24	10	146	Sangat Tinggi
	Total						146	
	Rata-rata						146	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui jawaban responden mengenai inisiatif secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi berada pada skor sebesar 146 yang diartikan yaitu dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentan skala 142,8 – 170.

Berikut ini adalah hasil rekapitan dari semua rata-rata skor untuk masing-masing setiap indikator kinerja pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.21**Rekap Jawaban Indikator Kinerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Kualitas Kerja	150	Sangat Tinggi
2	Kuantitas Kerja	145	Sangat Tinggi
3	Tanggung Jawab	145	Sangat Tinggi
4	Kerja Sama	147	Sangat Tinggi
5	Inisitif	146	Sangat Tinggi
	Rata-rata	146,6	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.21 diatas hasil rekap jawaban indikator disiplin kerja

pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi ditetapkan pada dimensi kinerja yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Inisiatif dengan rata-rata skor 150, 145, 145, 147 dan 146 sebagai hasil yang Sangat Tinggi Dan rata-rata dari jawaban indikator disiplin kerja sebesar 146,6.

4.1.3 Uji instrument

4.1.3.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:135) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,338 dengan jumlah responden $n = 34$. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22

Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,758	0,338	Valid
	2	0,795	0,338	Valid
	3	0,648	0,338	Valid
	4	0,663	0,338	Valid
	5	0,622	0,338	Valid
	6	0,748	0,338	Valid
	7	0,425	0,338	Valid
	8	0,842	0,338	Valid
	9	0,842	0,338	Valid
	10	0,673	0,338	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	1	0,831	0,338	Valid
	2	0,788	0,338	Valid
	3	0,886	0,338	Valid
	4	0,863	0,338	Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	0,665	0,338	Valid
	2	0,680	0,338	Valid
	3	0,665	0,338	Valid
	4	0,618	0,338	Valid
	5	0,830	0,338	Valid
	6	0,711	0,338	Valid
	7	0,632	0,338	Valid
	8	0,741	0,338	Valid
	9	0,813	0,338	Valid
Kinerja (Y)	1	0,527	0,338	Valid
	2	0,645	0,338	Valid
	3	0,716	0,338	Valid
	4	0,672	0,338	Valid
	5	0,798	0,338	Valid
	6	0,618	0,338	Valid
	7	0,562	0,338	Valid
	8	0,630	0,338	Valid
	9	0,655	0,338	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22 pada data uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel 0,338 yang diperoleh dari jumlah responden $n = 34$, dengan Tingkat signifikansi = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.1.3.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017 : 130) menyatakan bahwa uji realiabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 34 pegawai Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitanya.

Menggunakan program SPSS 25.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika $r\text{-alpha}$ positif dan lebih besar dari $r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika $r\text{-alpha}$ negatif dan lebih kecil dari $r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel:
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,887	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,858	Reliabel
Disiplin Kerja	0,867	Reliabel
Kinerja	0,824	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23 uji reliabilitas diatas dapat dilihat dari nilai *koefisien cronbach's alpha* jika masing-masing variable menunjukan nilai lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.1.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.24
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.381	7.823		.688	.497		
	Motivasi	.776	.252	.768	3.079	.004	.321	3.111
	Lingkungan Kerja Fisik	.548	.564	.239	.971	.339	.329	3.035
	Disiplin Kerja	.126	.236	.087	.532	.598	.754	1.327
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Dari hasil analisis tabel 2.24 diatas maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y = 5,381 + 0,776 X_1 + 0,548 X_2 + 0,126 X_3$$

Konstanta sebesar 5,381 memberikan arti bahwa apabila variabel motivasi, variabel lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja diasumsikan = 0, maka kinerja secara konstanta 5,381. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,776 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan variabel motivasi, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,776. Koefisien regresi variabel

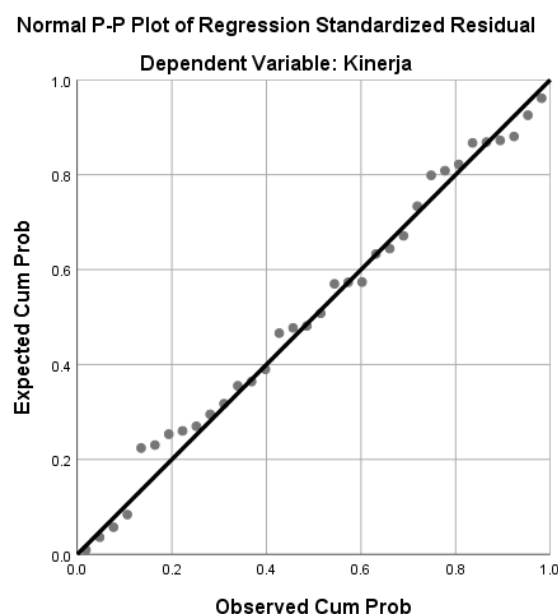
lingkungan kerja fisik sebesar 0,548 memberikan arti bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja fisik sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,548 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,126 memberikan arti bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,126 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Imam Ghozali (2016) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Metode Uji P-P Plot atau uji normal probability plot dipilih untuk membantu dalam penjelasan melalui grafik.

1. Uji Grafik



Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Gambar 4.1

Uji Normalitas

Dari gambar 4.1 kurva normal P-Plot diatas diketahui bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal mash mengikuti garis diagonal dan tidak melebar jauh. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan data layak digunakan.

2. Uji Statistik

Tabel 4.25

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26099568
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.050
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian data penelitian pada penelitian ini dapat digunakan untuk analisis

berikutnya.

4.1.4.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas menurut Imam Ghozali (2016) bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ada korelasi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Dan jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independennya sama dengan nol. Ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat dideteksi dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.26
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.381	7.823		.688	.497		
	Motivasi	.776	.252	.768	3.079	.004	.321	3.111
	Lingkungan Kerja Fisik	.548	.564	.239	.971	.339	.329	3.035
	Disiplin Kerja	.126	.236	.087	.532	.598	.754	1.327

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diatas Uji Multikolineritas diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel independent motivasi (X1) 0,321, lingkungan kerja fisik (X2) 0,329, Disiplin kerja (X3) 0,754. Menunjukan nilai *tolerance* variabel independent diatas 0,1 dan nilai VIF dari variabel independent motivasi

sebesar 3,111 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 3,035 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja sebesar 1,327. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

4.1.4.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2016), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji Autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*.

Tabel 4.27

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	.400	.340	3.420	1.577

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

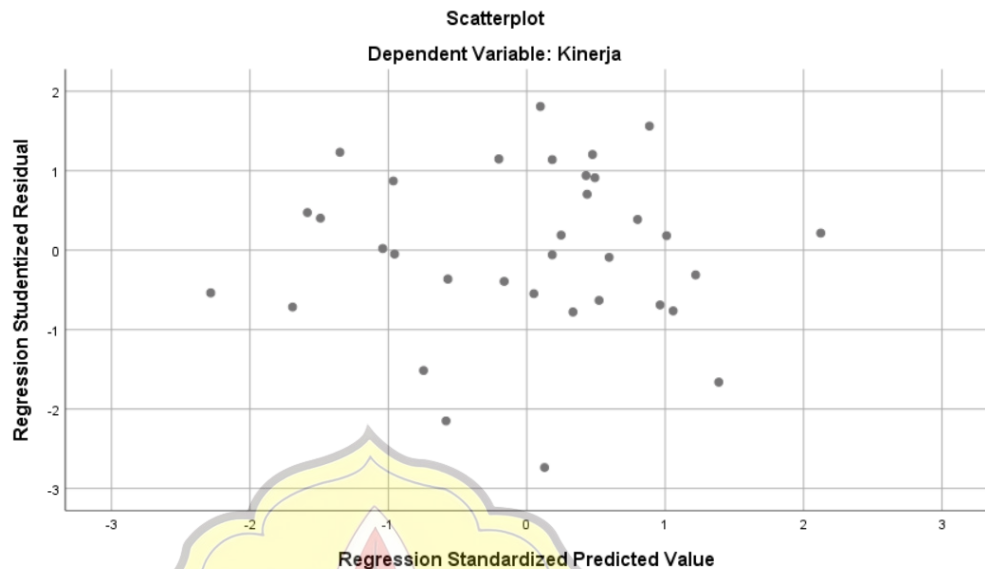
Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, diketahui nilai *Durbin-Watson* (d) adalah sebesar 1,577. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *durbin-watson* di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4.1.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu menggunakan grafik scatterplot. Jika pancaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas menunjukan bahwa titik menyebar secara acak, titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.1.4.5 Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013:220) Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur

ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y.

Tabel 4.28

**Koefesien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.340	3.420

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.28 diatas menunjukkan korelasi antara variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,633 artinya ada hubungan yang kuat antara variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,400 yang artinya hasil tersebut menyatakan bahawa variabel motivasi, variabel lingkunga kerja, dan variabel disiplin kerja mampu menejelaskan variabel kinerja sebesar 40,0% sedangkan sisanya 60,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.29
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	234.134	3	78.045	6.672	.001 ^b
	Residual	350.925	30	11.698		
	Total	585.059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.29 diatas hasil output dari uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dari output ANOVA pada tabel diatas. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 6,672 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,92. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung $6,672 > F \text{ tabel } 2,92$ dengan tingkat signifikansi 0,001 karena tingkat signifikansi $< 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

4.1.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.30
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.381	7.823		.688	.497		
	Motivasi	.776	.252	.768	3.079	.004	.321	3.111
	Lingkungan Kerja Fisik	.548	.564	.239	.971	.339	.329	3.035
	Disiplin Kerja	.126	.236	.087	.532	.598	.754	1.327
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.30 diatas dapat diketahui hasil output uji t Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung motivasi adalah 3,079 dengan nilai signifikansi 0,004 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $3,079 > t \text{ tabel } 2,042$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung lingkungan kerja fisik adalah 0,971 dengan nilai signifikansi 0,339 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $0,971 < t \text{ tabel } 2,042$ dengan

nilai signifikansi $0,339 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Selanjutnya pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung disiplin kerja adalah 0,532 dengan nilai signifikansi 0,598 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $0,532 < t \text{ tabel } 2,042$ dengan nilai signifikansi $0,598 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Motivasi Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Motivasi aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dikategorikan baik karena sesuai dengan teori yang digunakan menurut Afandi (2018:23) dimana motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Diantara 5 dimensi motivasi menurut Afandi (2018 : 23) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja dan pengakuan

dari atasan diketahui rata-rata skor jawaban ke 5 dimensi sebesar 141,5 artinya motivasi dikategorikan tinggi. Jawaban pegawai tertinggi berkaitan dengan dimensi prestasi kerja yaitu saya berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal yaitu sebesar 162. Sedangkan jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan dimensi kondisi kerja yaitu adanya lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan mempengaruhi kondisi ditempat kerja sebesar 130.

4.2.2 Lingkungan Kerja Fisik Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Lingkungan Kerja Fisik aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dikategorikan baik karena sesuai dengan teori yang digunakan menurut Siagian (2014:56) dimana Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Diantara 5 dimensi lingkungan kerja fisik menurut Siagian (2014:56) yaitu lingkungan kerja fisik diketahui rata-rata skor jawaban ke sebesar 140 artinya lingkungan kerja fisik dikategorikan tinggi. Jawaban pegawai tertinggi yaitu tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor sebesar 146. Sedangkan jawaban pegawai terendah yaitu saya merasa bangunan ditempat kerja sangat memadai dan nyaman sebesar 136.

4.2.3. Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Disiplin Kerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dikategorikan baik karena sesuai dengan teori yang digunakan menurut Sutrisno (2016:89) dimana disiplin kerja merupakan perilaku

seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Diantara 2 dimensi disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:89) yaitu ketaatan pada peraturan dan kesadaran pribadi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 141,85 artinya disiplin kerja dikategorikan tinggi. Jawaban pegawai tertinggi berkaitan dengan dimensi ketaatan pada peraturan yaitu pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan kantor sebesar 149. Sedangkan jawaban pegawai terendah berkaitan dengan dimensi ketaatan pada peraturan yaitu saya selalu tepat waktu melakukan absensi kehadiran di kantor sebesar 137.

4.2.4 Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dikategorikan baik karena sesuai dengan teori yang digunakan menurut Mangkunegara (2012:9) dimana kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperolehnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Diantara 5 dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2012:9) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif diketahui rata-rata skor jawaban ke 5 dimensi sebesar 146,6 artinya kinerja dikategorikan baik. Jawaban pegawai tertinggi berkaitan dengan dimensi kualitas kerja yaitu saya berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas yaitu sebesar 153. Sedangkan jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan dimensi kuantitas kerja yaitu saya mampu menyelesaikan

jumlah pekerjaan sesuai target dalam waktu yang telah ditentukan dengan baik dan tanggung jawab yaitu mengerjakan kewajiban pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh kantor sebesar 145.

4.2.5 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi dan menganalisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi, maka dibahas hal-hal sebagai berikut.

Berdasarkan data pada tabel 4.29 diatas hasil output dari uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dari output ANOVA pada tabel diatas. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 6,672 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,92. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung $6,672 > F \text{ tabel } 2,92$ dengan tingkat signifikansi 0,001 karna tingkat signifikansi $< 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan data pada tabel 4.30 diatas dapat diketahui hasil output uji t Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung motivasi adalah 3,079 dengan nilai signifikansi 0,004 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $3,079 > t \text{ tabel } 2,042$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung lingkungan kerja fisik adalah 0,971 dengan nilai signifikansi 0,339 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $0,971 < t \text{ tabel } 2,042$ dengan nilai signifikansi $0,339 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Selanjutnya pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung disiplin kerja adalah 0,532 dengan nilai signifikansi 0,598 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $0,532 < t \text{ tabel } 2,042$ dengan nilai signifikansi $0,598 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diteliti, maka terdapat beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi sebagai berikut :

1. Motivasi aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 145,8 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Lingkungan Kerja Fisik aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 130,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi. Disiplin Kerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 141,85 artinya dapat dikategorikan Tinggi Kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 133,75 artinya dapat dikategorikan Tinggi.
2. Berdasarkan data pada tabel 4.29 diatas hasil output dari uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dari output ANOVA pada tabel diatas. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 6,672 sedangkan

nilai F tabel sebesar 2,92. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung $6,672 > F \text{ tabel } 2,92$ dengan tingkat signifikansi 0,001 karna tingkat signifikansi $< 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Berdasarkan data pada tabel 4.30 diatas dapat diketahui hasil output uji t Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung motivasi adalah 3,079 dengan nilai signifikansi 0,004 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $3,079 > t \text{ tabel } 2,042$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung lingkungan kerja fisik adalah 0,971 dengan nilai signifikansi 0,339 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $0,971 < t \text{ tabel } 2,042$ dengan nilai signifikansi $0,339 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Selanjutnya pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung disiplin kerja adalah 0,532 dengan nilai signifikansi 0,598 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung $0,532 < t \text{ tabel } 2,042$ dengan nilai signifikansi $0,598 > 0,05$. Maka dapat

disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang saya lakukan dengan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut ini :

1. Bagi Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi disarankan untuk menyesuaikan gaji dan tunjangan agar lebih kompetitif serta memberikan insentif berbasis kinerja untuk meningkatkan semangat kerja, mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala agar pegawai memiliki kompetensi yang lebih baik dan memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi guna meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.
2. Disarankan Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik memperbaiki fasilitas kantor seperti penyediaan laptop dan printer yang memadai sesuai kebutuhan pegawai, menyediakan fasilitas pendukung seperti AC yang cukup dan ruang kerja yang nyaman agar pegawai lebih produktif dan meningkatkan kebersihan dan kerapian ruang kerja guna menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memberikan sanksi yang jelas bagi pegawai yang sering tidak hadir tanpa keterangan guna menegakkan kedisiplinan dan mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya disiplin kerja dan dampaknya terhadap pelayanan masyarakat.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa di masa mendatang atau meneliti faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat disempurnakan lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif atau penelitian yang lebih dalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep, dan Indikator)* Riau : Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT.Erlangga, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011)b. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung:

MandarMaju.

Handoko Hani, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit BPFE Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Siswanto., B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal, Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Raja Wali Pres: Jakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabet.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keenam). Jakarta: Rajawali Pers.

Ghozali, Imam: (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Poniati

Nim : 2100861201159

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi**

Kuisisioner ini ditunjukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terima kasih.

Jambi, 20 November 2024

Hormat Saya

Poniati

LEMBAR PENGISIAN KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan
3. Usia : ☐ < 20 Tahun
☐ 20 – 29 Tahun
☐ 30 – 39 Tahun
☐ > 40 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1
5. Lama Bekerja : ☐ 1 – 5 Tahun
☐ 6 – 10 Tahun
☐ > 10 Tahun

*) Beri tanda contren (✓) didalam kotak yang tersedia

Petunjuk pengisian :

1. Isilah identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda secara jujur dan objektif.
3. Setiap pernyataan telah disediakan lima buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I dengan cara memberi tanda contren (✓).

Alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|-------|----------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi bobot 1 |
| 2. Tidak Setuju | (TS) | diberi bobot 2 |
| 3. Cukup Setuju | (CS) | diberi bobot 3 |
| 4. Setuju | (S) | diberi bobot 4 |
| 5. Sangat Setuju | (SS) | diberi bobot 5 |



PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Balas Jasa						
1	Merasa termotivasi adanya hadiah atau reward yang diberikan					
2	Adanya kesempatan promosi jabatan memotivasi untuk bekerja lebih baik					
Kondisi Kerja						
3	Adanya lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan mempengaruhi kondisi ditempat kerja					
4	Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih sangat mempengaruhi					
Fasilitas Kerja						
5	Sarana yang ada ditempat kerja memadai sebagai pendorong kerja pegawai					
6	Adanya prasarana ditempat kerja yang memadai					
Prestasi Kerja						
7	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal					
8	Melakukan tugas yang ditargetkan tepat waktu					
Pengakuan Dari Atasan						
9	Saya merasa dihargai ketika atasan memberikan pujian atas keberhasilan					
10	Menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi					

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Saya merasa bangunan ditempat kerja sangat memadai dan nyaman					
2	Peralatan kerja yang tersedia ditempat kerja sangat memadai untuk menunjang pekerjaan					
3	Berbagai macam fasilitas seperti laptop, kursi, meja, printer dan lainnya yang diberikan oleh kantor untuk pegawai					
4	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor					



PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA (X3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Ketaatan Pada Peraturan						
1	Saya selalu tepat waktu melakukan absensi kehadiran di kantor					
2	Memanfaatkan waktu istirahat dengan baik					
3	Pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan kantor					
4	Saya selalu hadir tanpa absen yang tidak perlu					
5	Berpakaian rapi sesuai aturan yang berlaku ditempat kerja					
6	Menjaga sikap dan perilaku dalam melakukan aktivitas pekerjaan					
7	Mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja					
Kesadaran Pribadi						
8	Saya selalu menjaga suasana kerja yang kondusif dengan sikap yang baik dan profesional saat bekerja					
9	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas					
2	Memastikan hasil kerja saya dengan keakuratannya dan bebas dari kesalahan					
3	Mempunyai keahlian yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik					
4	Saya dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
Kuntitas Kerja						
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target dalam waktu yang telah ditentukan dengan baik					
Tanggung Jawab						
6	Mengerjakan kewajiban pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh kantor					
Kerja Sama						
7	Saya memiliki kesadaran tinggi dalam mendukung dan berkolaborasi dengan rekan kerja secara kompak					
Inisiatif						
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain					
9	Mengajukan ide untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam kantor					

TABULASI DATA ORDINAL MOTIVASI (X1)

Responden	Motivasi (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
2	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41
3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	40
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
5	3	2	4	3	2	3	5	5	2	3	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	36
10	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
11	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	41
12	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
13	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
15	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	40
16	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
20	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	37
21	4	3	2	4	5	5	5	5	4	3	40
22	1	2	2	4	4	2	4	4	2	4	29
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
25	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	42
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
27	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	38
28	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	40
29	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
30	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	42
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
32	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
33	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
34	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46

TABULASI DATA ORDINAL LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

Responden	Lingkungan Kerja Fisik (X2)				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	4	5	5	18
2	4	4	2	2	12
3	4	4	4	5	17
4	3	3	4	4	14
5	3	3	3	3	12
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	3	3	3	3	12
10	3	3	4	4	14
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	5	17
14	4	4	4	5	17
15	4	4	4	5	17
16	4	4	4	5	17
17	4	4	4	4	16
18	3	4	3	3	13
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	5	17
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	5	17
27	4	4	4	4	16
28	5	4	4	4	17
29	4	4	5	5	18
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	5	5	18
33	4	5	4	4	17
34	4	5	4	5	18

TABULASI DATA ORDINAL DISIPLIN KERJA (X3)

Responden	Disiplin Kerja									Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
1	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
14	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	2	2	4	4	4	4	4	32
21	4	5	5	5	4	2	2	3	3	33
22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
23	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
25	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
26	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
29	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
30	5	4	5	5	4	4	5	4	4	40
31	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
32	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
33	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
34	4	4	4	3	4	5	5	4	4	37

TABULASI DATA ORDINAL KINERJA (Y)

Responden	Kinerja									Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
11	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
12	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
15	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
16	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
20	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
22	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
23	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
25	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
27	5	5	4	4	4	3	5	4	5	39
28	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
29	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
30	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
32	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
33	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

TRANSFORMASI DATA MSI MOTIVASI (X1)

Succesive Interval										Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
3,141	5,165	3,757	4,766	5,659	4,233	5,709	4,000	4,839	5,913	47
3,141	3,743	3,757	4,766	2,969	4,233	5,709	4,000	4,839	4,466	42
4,744	3,743	2,792	4,766	2,969	4,233	5,709	4,000	3,555	4,466	41
3,141	5,165	5,060	6,377	4,234	4,233	5,709	5,641	4,839	5,913	50
1,693	2,000	3,757	3,000	2,000	2,889	5,709	5,641	2,000	3,000	32
4,744	5,165	5,060	6,377	5,659	5,744	5,709	5,641	4,839	5,913	55
4,744	5,165	5,060	6,377	5,659	5,744	5,709	5,641	4,839	5,913	55
3,141	3,743	3,757	4,766	4,234	4,233	4,000	4,000	3,555	4,466	40
1,693	3,743	2,000	4,766	2,969	4,233	4,000	4,000	3,555	4,466	35
3,141	5,165	3,757	6,377	4,234	5,744	5,709	5,641	4,839	5,913	51
3,141	3,743	2,792	4,766	4,234	4,233	5,709	4,000	4,839	4,466	42
3,141	3,743	3,757	4,766	4,234	4,233	5,709	4,000	4,839	4,466	43
3,141	3,743	3,757	4,766	4,234	4,233	5,709	4,000	4,839	5,913	44
3,141	3,743	3,757	4,766	4,234	4,233	4,000	4,000	3,555	5,913	41
3,141	5,165	3,757	4,766	4,234	2,889	5,709	4,000	2,715	4,466	41
3,141	3,743	3,757	4,766	2,969	4,233	5,709	4,000	2,715	4,466	39
3,141	3,743	2,792	4,766	4,234	4,233	4,000	4,000	3,555	4,466	39
3,141	3,743	3,757	4,766	4,234	4,233	4,000	4,000	3,555	4,466	40
4,744	5,165	5,060	4,766	4,234	4,233	4,000	4,000	3,555	4,466	44
3,141	2,634	2,000	4,766	4,234	4,233	4,000	5,641	3,555	3,000	37
3,141	2,634	2,000	4,766	5,659	5,744	5,709	5,641	3,555	3,000	42
1,000	2,000	2,000	4,766	4,234	2,000	4,000	4,000	2,000	4,466	30
4,744	5,165	5,060	6,377	5,659	5,744	5,709	5,641	4,839	5,913	55
3,141	3,743	3,757	4,766	4,234	4,233	5,709	4,000	4,839	4,466	43
3,141	3,743	2,792	4,766	5,659	4,233	5,709	4,000	4,839	4,466	43
3,141	3,743	3,757	4,766	4,234	4,233	5,709	4,000	3,555	3,000	40
3,141	3,743	3,757	4,766	2,969	2,889	5,709	4,000	2,715	4,466	38
3,141	3,743	2,792	4,766	4,234	2,889	5,709	4,000	4,839	4,466	41
3,141	3,743	5,060	4,766	4,234	4,233	5,709	4,000	4,839	4,466	44
3,141	5,165	3,757	3,000	4,234	4,233	5,709	5,641	3,555	4,466	43
3,141	5,165	3,757	4,766	4,234	4,233	5,709	4,000	3,555	4,466	43
3,141	3,743	5,060	4,766	4,234	5,744	5,709	4,000	4,839	4,466	46
3,141	3,743	3,757	6,377	4,234	4,233	5,709	5,641	4,839	4,466	46
4,744	3,743	3,757	6,377	5,659	4,233	5,709	5,641	3,555	5,913	49

TRANSFORMASI DATA MSI LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

Succesive Interval				Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
4,565	4,589	5,659	5,170	20
4,565	4,589	2,000	2,000	13
4,565	4,589	4,146	5,170	18
3,000	3,000	4,146	3,828	14
3,000	3,000	2,799	2,799	12
6,129	6,145	5,659	5,170	23
6,129	6,145	5,659	5,170	23
4,565	4,589	4,146	3,828	17
3,000	3,000	2,799	2,799	12
3,000	3,000	4,146	3,828	14
4,565	4,589	4,146	3,828	17
4,565	4,589	4,146	3,828	17
4,565	4,589	4,146	5,170	18
4,565	4,589	4,146	5,170	18
4,565	4,589	4,146	5,170	18
4,565	4,589	4,146	5,170	18
4,565	4,589	4,146	3,828	17
3,000	4,589	2,799	2,799	13
4,565	4,589	4,146	3,828	17
4,565	4,589	4,146	3,828	17
6,129	6,145	5,659	5,170	23
4,565	4,589	4,146	3,828	17
6,129	6,145	5,659	5,170	23
4,565	4,589	4,146	5,170	18
4,565	4,589	4,146	3,828	17
4,565	4,589	4,146	5,170	18
4,565	4,589	4,146	3,828	17
6,129	4,589	4,146	3,828	19
4,565	4,589	5,659	5,170	20
4,565	4,589	4,146	3,828	17
4,565	4,589	4,146	3,828	17
4,565	4,589	5,659	5,170	20
4,565	6,145	4,146	3,828	19
4,565	6,145	4,146	5,170	20

TRANSFORMASI DATA MSI DISIPLIN KERJA (X3)

Succesive Interval									Total X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
4,179	4,724	5,121	3,897	5,659	4,048	3,924	4,360	6,301	42
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	3,000	4,724	36
4,179	4,724	5,121	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	39
5,952	6,301	5,121	5,328	5,659	5,659	5,447	5,736	6,301	52
2,000	3,000	2,564	2,693	2,000	2,564	2,564	3,000	3,000	23
5,952	6,301	5,121	5,328	5,659	5,659	5,447	5,736	6,301	52
4,179	6,301	5,121	5,328	5,659	5,659	5,447	5,736	6,301	50
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	38
2,564	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	36
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	3,000	4,724	36
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	5,447	5,736	4,724	40
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	38
4,179	4,724	5,121	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	39
5,952	3,000	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	38
4,179	4,724	3,680	5,328	3,991	4,048	5,447	4,360	4,724	40
4,179	4,724	3,680	5,328	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	39
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	3,000	4,724	36
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	38
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	38
4,179	4,724	2,000	2,000	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	34
4,179	6,301	5,121	5,328	3,991	2,000	2,000	3,000	3,000	35
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	5,659	5,447	5,736	4,724	42
4,179	4,724	5,121	3,897	3,991	4,048	5,447	4,360	6,301	42
4,179	4,724	5,121	5,328	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	40
4,179	4,724	5,121	5,328	5,659	4,048	3,924	4,360	4,724	42
4,179	4,724	5,121	5,328	3,991	4,048	3,924	5,736	4,724	42
4,179	4,724	3,680	3,897	3,991	4,048	3,924	4,360	4,724	38
4,179	6,301	5,121	5,328	3,991	4,048	3,924	5,736	4,724	43
4,179	4,724	5,121	3,897	3,991	4,048	3,924	5,736	4,724	40
5,952	4,724	5,121	5,328	3,991	4,048	5,447	4,360	4,724	44
4,179	6,301	5,121	3,897	3,991	4,048	5,447	4,360	6,301	44
4,179	6,301	3,680	3,897	5,659	5,659	3,924	5,736	6,301	45
4,179	6,301	5,121	5,328	5,659	5,659	3,924	5,736	6,301	48
4,179	4,724	3,680	2,693	3,991	5,659	5,447	4,360	4,724	39

TRANSFORMASI DATA MSI KINERJA (Y)

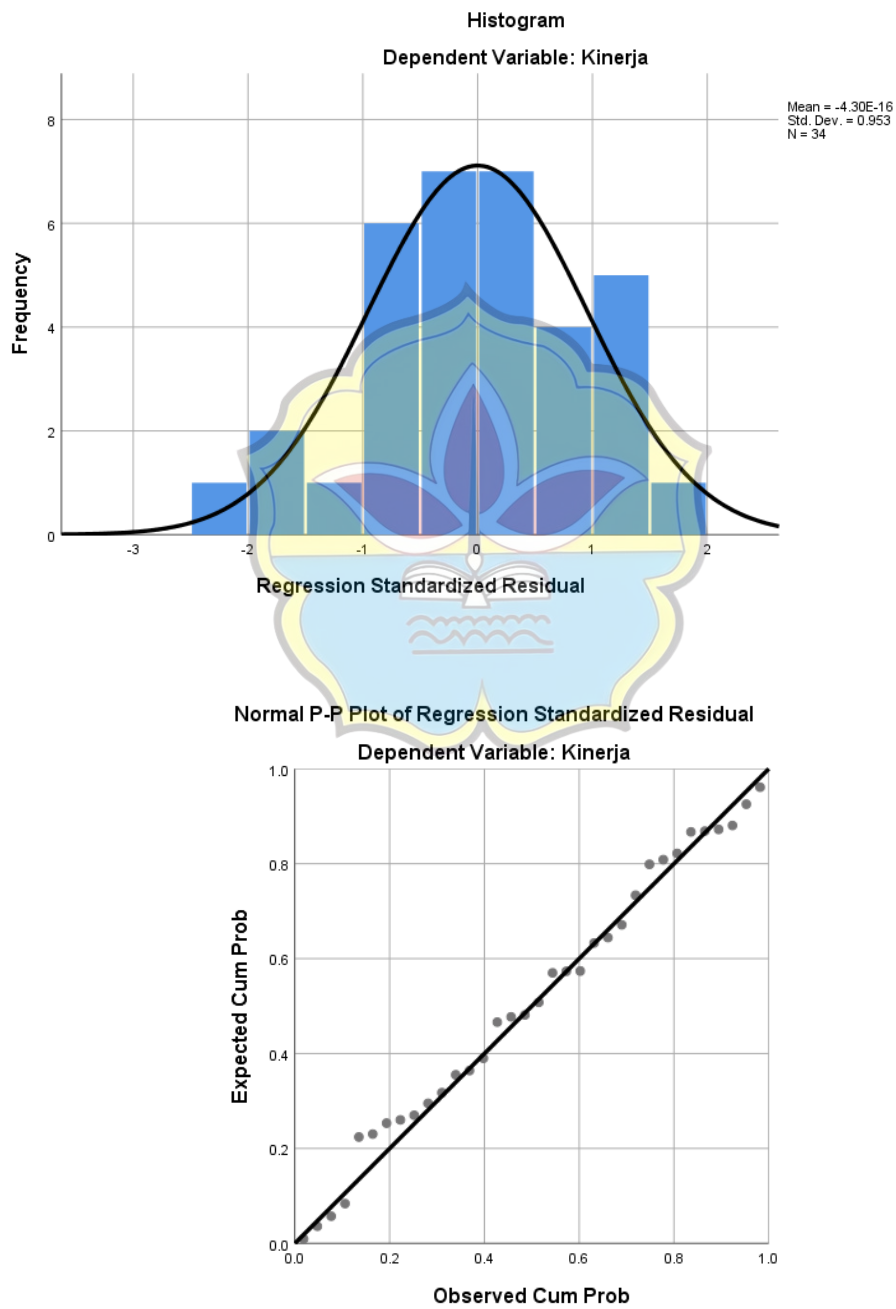
Succesive Interval									Total Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
5,596	5,597	4,824	5,641	4,000	4,865	4,000	5,660	4,480	45
5,596	4,000	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	4,480	40
4,000	5,597	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	5,660	5,982	43
5,596	5,597	6,386	5,641	5,682	6,447	5,641	5,660	5,982	53
5,596	5,597	6,386	5,641	5,682	6,447	5,641	5,660	5,982	53
5,596	5,597	6,386	5,641	5,682	6,447	5,641	5,660	5,982	53
5,596	5,597	6,386	5,641	5,682	6,447	5,641	5,660	5,982	53
4,000	4,000	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	4,480	38
4,000	4,000	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	4,480	38
5,596	4,000	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	4,480	40
4,000	5,597	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	5,982	41
5,596	5,597	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	5,660	5,982	45
5,596	5,597	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	5,660	5,982	45
4,000	5,597	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	4,480	40
4,000	4,000	6,386	5,641	4,000	4,865	5,641	4,000	5,982	45
5,596	5,597	4,824	4,000	4,000	6,447	4,000	4,000	4,480	43
4,000	4,000	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	4,480	38
4,000	4,000	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	4,480	38
4,000	4,000	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	5,660	4,480	40
5,596	4,000	3,000	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	4,480	38
5,596	5,597	6,386	5,641	5,682	6,447	4,000	4,000	5,982	49
5,596	5,597	4,824	4,000	5,682	4,865	4,000	4,000	5,982	45
4,000	4,000	4,824	4,000	4,000	6,447	4,000	4,000	3,000	38
4,000	4,000	4,824	5,641	4,000	4,865	4,000	4,000	5,982	41
4,000	4,000	6,386	4,000	4,000	4,865	5,641	4,000	4,480	41
4,000	4,000	4,824	5,641	4,000	4,865	5,641	4,000	4,480	41
5,596	5,597	4,824	4,000	4,000	3,000	5,641	4,000	5,982	43
5,596	5,597	4,824	4,000	4,000	4,865	4,000	4,000	5,982	43
4,000	4,000	4,824	5,641	4,000	4,865	5,641	4,000	5,982	43
5,596	4,000	6,386	4,000	4,000	4,865	5,641	4,000	4,480	43
4,000	5,597	4,824	4,000	4,000	6,447	4,000	4,000	5,982	43
4,000	4,000	6,386	4,000	5,682	4,865	4,000	4,000	5,982	43
4,000	5,597	6,386	4,000	5,682	6,447	4,000	4,000	5,982	46
5,596	5,597	6,386	5,641	5,682	6,447	5,641	5,660	5,982	53

OUTPUT SPSS

A. Output Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Uji Grafik



b. Uji Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26099568
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.050
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

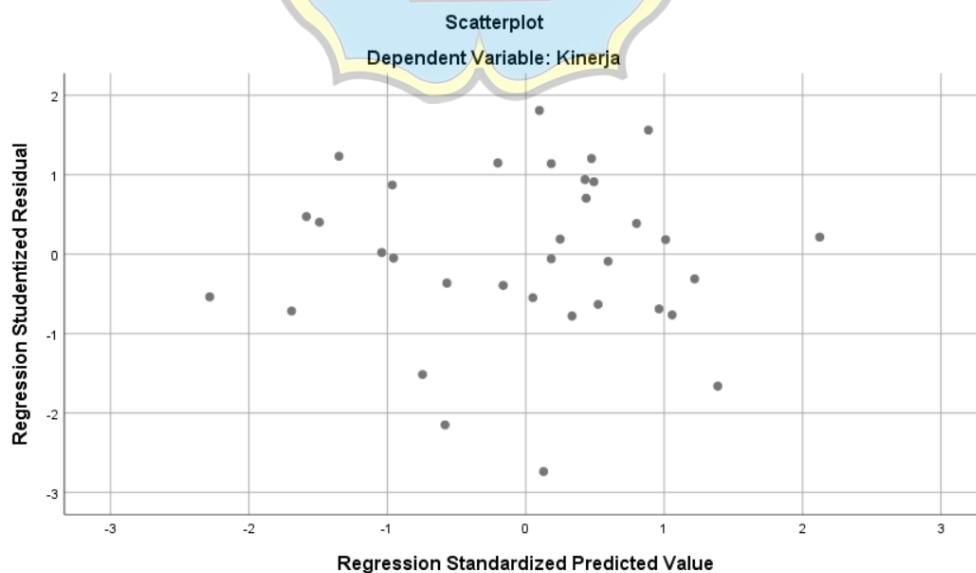
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Heteroskedastisitas



3. Analisis Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	.400	.340	3.420	1.577

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja ,LingkunganKerjaFisik, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	234.134	3	78.045	6.672	.001 ^b
	Residual	350.925	30	11.698		
	Total	585.059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.381	7.823		.688	.497		
	Motivasi	.776	.252	.768	3.079	.004	.321	3.111
	Lingkungan Kerja Fisik	.548	.564	.239	.971	.339	.329	3.035
	Disiplin Kerja	.126	.236	.087	.532	.598	.754	1.327

a. Dependent Variable: Kinerja

R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df =(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688