

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN SATU PINTU (PMPTSP)  
PROVINSI GORONTALO**

**Oleh**

**ALSYELA VARENZA MUSA  
E2121022**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN SATU PINTU (PMPTSP)**  
**PROVINSI GORONTALO**

**Oleh**

**ALSYELA VARENZA MUSA**

**E2121022**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 27 April 2025

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**



**POPPY MU'JIZAT., SE.MM**  
NIDN : 0915016704

**Pembimbing II**



**SRI MEIKE JUSUP., SE.MM**  
NIDN : 0903058101

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU (PMPTSP) PROVINSI GORONTALO

Oleh:

ALSYELA VARENZA MUSA  
E2121022

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo)  
Gorontalo,.....2025

1. Dr. Musafir, SE.,M.Si .....  
(Ketua Penguji)
2. Zulkarnain Idris, SE.,M.Si .....  
(Anggota Penguji)
3. Nur Rahmi, S.Pd.I, SE., MM .....  
(Anggota Penguji)
4. Poppy Mujizat, SE.,MM .....  
(Pembimbing Utama)
5. Sri Meike Jusup, SE.,MM .....  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 27 April 2025  
Yang membuat pernyataan



Alsyela Varena Musa  
E2121022

## ***ABSTRACT***

***ALSYELA VARENZA MUSA. E2121022. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE INVESTMENT AND ONE-DOOR SERVICE OFFICE OF GORONTALO PROVINCE***

*The study aims to find out the effect of work environment and work motivation on employee work discipline at the Investment and One-Stop Service Office of Gorontalo Province, both simultaneously and partially. The primary data collection is through statements tested for validity and reliability. It employs a path analysis method by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this study are the work environment, work motivation, and employee work discipline. This study indicates that Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline at the Investment and One-Stop Service Office of Gorontalo Province by 84.2%. The value of 15.8% is affected by unexamined variables in the research model. Individually, the Work Environment (X1) has a positive and significant effect on employee work discipline (Y) of 35.2%. In contrast, Work Motivation (X2) demonstrates an even greater positive impact on employee work discipline (Y), accounting for 68.8%.*

*Keywords: work environment, work motivation, employee work discipline*

## ABSTRAK

**Alsyela varena musa. E.21.21.022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo di Bimbing Oleh Poppy Mu'jizat dan Sri Meike Jusup.**

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan /mengetahui/menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo sebesar 84,2%. Sedangkan 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dengan Motivasi Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 35,2%. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 68,8%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Karya ilmiah ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Karya ilmiah ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Karya ilmiah ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Poppy Mu'zizat, SE, MM ,selaku Pembimbing I, Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaiannya penyusunan Karya ilmiah ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Gorontalo, 27 April 2025

Alsyela Varenza Musa  
E2121022

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 LatarBelakang .....	1
1.2 RumusanMasalah .....	10
1.3 TujuanPenelitian .....	10
1.4. ManfaatPenelitian .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN .....	12
DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian pustaka .....	12
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2.Jenis - JenisLingkunganKerja .....	13
2.1.3.IndikatorLingkunganKerja .....	13
2.1.4.FaktorFaktor Yang MempengaruhiLingkunganKerja.....	16
2.2.Konsep Motivasi .....	17
2.2.1. DefinisiMotivasi.....	17
2.2.2.Jenis-Jenis Motivasi .....	18
2.2.3.Tujuan Motivasi Kerja .....	20
2.2.4.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.3.Definisi Disiplin Kerja .....	24
2.3.1.Tujuan Pembinaan Disiplin.....	25
2.3.2.Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	26
2.3.3.Indikator Disiplin Kerja .....	28
2.3.4.Prinsip-Prinsip Disiplin .....	31
2.3.5.Cara Mengukur Disiplin Kerja .....	32
2.3.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	33
2.4. Penelitian Terdahulu .....	36
2.5. Kerangka pemikiran .....	37
2.6. Hipotesis.....	38
BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN.....	39
3.1. ObyekPenilitian .....	39
3.2. MetodePenilitian .....	39
3.2.1.DesainPenelitian .....	39

3.2.2. Operasionalisasi Variabel .....	40
3.2.3. Populasi Dan Sampel.....	42
3.2.4. Jenis dan sumber data .....	44
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian .....	46
3.2.7. Metode Analisis Data .....	49
3.2.8. Pengujian Hipotesis .....	51
3.2.9. Jadwal Penelitian .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1. Gambaran Umum .....	53
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo .....	53
4.1.2 Penjabaran Tugas .....	54
4.1.3 Struktur Organisasi PTSP .....	55
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	55
4.2.1. Gambaran Umum Lingkungan Kerja (X1) .....	58
4.2.2. Gambaran Umum Motivasi Kerja (X2) .....	59
4.2.3. Gambaran Umum Disiplin Kerja Pegawai (Y) .....	60
4.3 Hasil Penelitian .....	62
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
4.4 Analisis Data Statistik .....	64
4.5 Pengujian Hipotesis .....	67
4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo .....	67
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) .....	67
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	67
4.6 Korelasi Antar Variabel X .....	68
4.7 Pembahasan .....	68
4.7.1 Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) .....	68
4.7.2 Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	78

**DAFTAR PUSTAKA  
LAPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel2.1.Penelitianterdahulu.....	36
Tabel 3.1.OprasionalVariabelPenelitian .....	40
Tabel3.2.TabelPilihanKuesioner.....	42
Tabel3.3.TabelPopulasi.....	43
Tabel3.4.Koefesienkorelasi.....	48
Tabel3.5.JadwalPenelitian.....	52
Tabel 4.1DistribusiRespondenLatarBelakangPendidikan.....	55
Tabel 4.2DistribusiRespondenBerdasarkanJenisKelamin .....	56
Tabel 4.3DistribusiRespondenBerdasarkanUmur.....	56
Tabel 4.4TabelSkalaPenelitianJawabanResponden .....	57
Tabel 4.5.TanggapanRespondenTentangLingkunganKerja(X1) .....	57
Tabel 4.6.TanggapanRespondenTentangMotivasiKerja(X2) .....	59
Tabel 4.7.TanggapanRespondenDisiplinKerjaPegawai (Y) .....	61
Tabel 4.8. HasilUjivaliditasdanReliabilitasLingkunganKerja(X1).....	62
Tabel 4.9. HasilUjivaliditasdanReliabilitasMotivasiKerja (X2).....	63
Tabel 4.10.HasilUjiValiditasdanReliabilitasDisiplinKerjaPegawai (Y).....	64
Tabel4.11.Koefisienjalur, pengaruhlangsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secarasimultandanparsial terhadapvariabel (Y).....	66

## **DAFTAR GAMBAR**

	Hal.
Gambar2.1.KerangkaPemikiran .....	37
Gambar3.1.Struktur Path Analisis .....	50
Gambar4.1.StrukturDinasPenanaman Modal dan PTSP ProvinsiGorontalo .....	55
Gambar4.2.HasilEstimasiStrukturAnalisisJalur.....	66

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak dinas. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003:291). Sedangkan pendapat dari Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan manaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menunjang suatu hasil kerja yang baik tentunya diperlukan disiplin kerja yang mampu menopang suatu pekerjaan dengan ketentuan ketentuan yang diterapkan oleh instansi terkait salah saunya merupakan satu tuntunan bagi berlangsungnya kehidupan bersama yang teratur dan tertib yang merupakan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perkembangan instansi. Menurut Nitisemito (2011:199) Kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang pegawai yang tidak merasa baik dengan pekerjaannya akan memperlihatkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Di dalam suatu instansi atau instansi sikap disiplin harus ditegakkan dan harus dipatuhi, oleh setiap pegawai dan secara otomatis akan terlihat perkembangan ataupun kemajuan pada Disiplin kerja pegawai tersebut. Namun dalam suatu instansi juga sangat membutuhkan sikap pemimpin yang handal, kokoh untuk mendirikan serta mempertahankan instansi dengan cara menghandel setiap pegawainya agar selalu menerapkan kedisiplinan yang mengacu pada setiap kinerja masing-masing pegawainya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Siangian (2017:96), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerjanya. Tohardi (2017:96), perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Disiplin atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya

bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri pegawai. Menurut Tohardi (2017:96), ketidakdisiplin individu atau pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Dalam lingkup kerja suatu organisasi banyak sekali faktor penunjang yang membuat terlaksannanya aktifitas suatu organisasi antara lain salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal tersebut harus serius untuk diperhatikan untuk pencapaian tujuan utama organisasi sehingga dapat mendorong berjalannya kegiatan organisasi sesuai yang diharapkan pimpinan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi pegawai dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap pegawai, lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap pegawai.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberikan hasil kerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemekan sesuai dengan budaya yang ada diorganisasi untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala Macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik

bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen - elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemauannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi kerjatersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginanya melalui usaha dan kerja keras. Hasibuan, (2019:110), mengemukakan bahwa motif suatu perangsang dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Adapun Siagian (2015:10), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku. Sikap, dan tidak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Hal ini yang memotivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhan serta hasil kerja yang baik berupa materiil maupun non materiil yang

diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikanya kepada instansi. Apabila materil dan non materiil semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Motivasi Kerja sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerja. Tanpa Motivasi Kerja, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo diketahui bahwadisiplin kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan, rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari dua aspek, dilihat dari Disiplin Prefentif taat kepada peraturan yang berlaku dimana beberapa pegawai kurang memahami atau bahkan mengabaikan aturan yang telah ditetapkan, kurangnya sosialisasi mengenai peraturan, tidak adanya pengawasan yang ketat, serta tidak adanya konsekuensi yang jelas jika aturan dilanggar, Memiliki rasa cinta terhadap instansi dimana tidak semua pegawai memiliki loyalitas terhadap tempat kerja, sehingga dapat mengurangi motivasi dan kedisiplinan mereka dikarenakan kurangnya perhatian dari organisasi terhadap kesejahteraan pegawai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan minimnya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Memiliki kesadaran pribadi dimana kesadaran disiplin harus datang dari dalam diri pegawai, tetapi sering kali kedisiplinan hanya terjadi karena pengawasan ketat dari atasan olehnya kurangnya pembinaan etos kerja, budaya organisasi yang

tidak mendorong inisiatif individu, serta kebiasaan kerja yang buruk dari rekan-rekan kerja lainnya, Memiliki sikap dan tindakan yang terpuji dimana tidak semua pegawai memiliki sikap dan tindakan yang sesuai dengan standar etika kerja sehingga kurangnya contoh atau role model dari pimpinan, lemahnya budaya kerja yang menjunjung tinggi etika, serta pengaruh lingkungan kerja yang kurang baik.

Dilihat dari Disiplin Korektif, yaitu Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan) dimana kadang-kadang, hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, baik terlalu ringan maupun terlalu berat sehingga kurangnya standar penjatuhan sanksi, subjektivitas pimpinan dalam memberikan hukuman, serta adanya perlakuan yang tidak adil antar pegawai.Sanksi yang diberikan bersifat mendidik dimana hukuman yang diberikan terkadang hanya bersifat menghukum tanpa memberikan pembelajaran yang bermanfaat bagi pegawai dikarenakan pimpinan hanya fokus pada hukuman tanpa memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki diri atau memahami kesalahannya.Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran dimana beberapa sanksi yang diberikan tidak efektif dalam mencegah pelanggaran berulang karena tidak memberikan efek jera atau pembelajaran bagi pegawai lain sehingga hukuman yang terlalu ringan, tidak adanya monitoring terhadap perubahan perilaku pegawai setelah diberikan sanksi, serta lemahnya implementasi kebijakan disiplin.Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dimana tidak semua pemimpin menerapkan aturan secara konsisten, yang dapat menyebabkan ketidakadilan dalam organisasi sehingga

berdampak pada kurangnya komitmen dari manajemen dalam menerapkan peraturan, adanya unsur favoritisme atau pilih kasih, serta rendahnya pengawasan terhadap penerapan kebijakan disiplin.

Permasalahan diatas disebabkan oleh lingkungan kerja dan motivasi pegawai yang belum terlaksana dengan baik,dilihat dari segi lingkungan kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan (belum memadai) dimanalingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai khusunya lingkungan kerja fisik dalam hal penerangan yang maksimal hanya tersedia ditempat tempat tertentu, didalam ruangan hanya sebagian kecil ruangan yang mendapatkan penerangan yang baik dan sirkulasi ruang yang ada cukup terbilang kecil untuk ruangan di beberapa staff pegawai, begitu pula dengan tata letak ruang gerak yang masih terbilang cukup sempit pada bagian bagian yang diperuntukkan untuk pegawai – pegawai honorer akan tetapi itu tidak menjadi hambatan dalam bekerja, dilihat dari segi dekorasi yang ada sudah cukup sesuai dengan kondisi kerja yang ada, suara bising kadang terjadi ketika di jam - jam istirahat dan pada siang hari di waktu – waktu luang saat bekerja, serta kebersihan yang ada cukup bersih terkadang petugas kebersihan kadang lalai membersihkan tempat – tempat tertentu contoh WC dll. Pada lingkungan non fisik sudah baik dari segi keamanannya hanya saja, akan tetapi belum adanya hubungan yang terjadi dengan baik atau mempunyai loyalitas yang tinggi antara pimpinan dan pegawai dalam hal melakukan kunjungan ke tempat tempat tertentu dengan seluruh pegawai, serta belum terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja (pegawai) dalam hal peningkatan hasil kerja yang baik sehingga dapat

menurunkan semangat serta melanggar norma pendisipliner antar sesama pegawai.

Sementara untuk motivasi kerja masih terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal contohnya terdapat beberapa pegawai yang cukup berprestasi tetapi belum mendapatkan perhatian maupun penghargaan, dilihat dari motivasi intrinsik dimana keiklasan dan kemauan pegawai dalam menjapai suatu hasil atau kinerja yang baik, tentunya memiliki kesadaran jiwa yang tinggi akan hal itu akan tetapi dari beberapa pegawai masih ada yang kurang memiliki kesadaran/motivasi dalam diri untuk meningkatkan hasil kerjanya, situasi kerja dan lingkungan juga sangat menunjang dalam pencapaian kinerja yang baik apabila situasi kerja yang buruk maka akan menghabat suatu pencapaian kinerja dari setiap pegawai. Dilihat dari motivasi ekstrinsik dimana gaji yang diharapkan sudah susuai dengan pangkat dan golongan pegawai akan tetapi terkadang lambat beberapa hari dalam pembayar gaji tersebut, pegawai memiliki upah atau tunjangan yang berbeda beda tergantung berdasarkan honorarium dari masing-masing pegawai, jarang mengadakan promosi jabatan biasanya dilakukan pada saat hanya pelantikan kepala dinas dan kepala bidang saja, serta jarang mendapatkan pujian dari hasil Disiplin kerja pegawai.

Pada dasarnya lingkungan kerja dan Motivasi diberikan agar pegawai memiliki kesadaran dan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja**

## **Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) secara persial berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara persial berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara persial berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja(X2) secara persial berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja pegawai.

2. secara praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 LingkunganKerja**

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para pegawai mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif danpositif akan mendapatkan keuntungan yangpositif.pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaanyangbaik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada pegawai agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Lewa dan Subono, (2015:235) Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungankeryangmengikatpekerjadengan

lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para pegawainya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat pegawai tidak dapat bekerja secara efisien

### **2.1.2. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:36), secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar pegawai yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

### **2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

## 1. Penerangan

Sertakan Cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap pegawai, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap pegawai.

## 2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja pegawai. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

## 3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif pegawai terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

## 4. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja pegawai

## 5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar pegawai, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

## 6. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:22) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

## 1 Lingkungan kerja fisik

### a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

### b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolism. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

### c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

### d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

### e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

**2. Lingkungan kerja non fisik**

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawai harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

**2.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di

suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

## 2 Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

## 3 Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

## 4 Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

## **2.2. Konsep Motivasi**

### **2.2.1 Definisi Motivasi**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut,

karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Hartatik (2018:160), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”.

Soroso dalam Fahmi (2018:107) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap pegawai agar pegawai tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Pegawai dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi Nawawi (2011:42) yaitu:

## 1. Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

Pendapat lain juga dikemukakan Winardi (2011:61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud

1. Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan berupa (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka di tentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur- unsur Keikhlasan, Kesadaran Jiwa, situasi kerja, Lingkungan Kerja,
2. Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Upah, Promosi- Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan- imbalan Ekstrinsik.

Sedangkan Intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intristrik potensial. Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi intrinsik sangat kuat, maka secara ideal perlu ditetapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua Pegawai,

kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa. Hingga motivasi intrinsik dimaksimalisasi. Karena berbagai macam alasan. Hal tersebut tidak mungkin dilakukan , hingga para manajer mengandalkan diri pada motivator-motivator ektrinsik.

### **2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Farida & Hartono (2016:26) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan kerja pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

### **2.2.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2019:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor interen dan faktor eksteren bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang memiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

## **A. Faktor Intern**

### 1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang akan melakukan apa saja. Apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk hidup meliputi untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
4. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan.

### 5. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, di hormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk menjadi orang terhormat tidak mungkin di peroleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

## 6. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan adil dan bijaksana
4. Organisasi tempat kerja di hargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dilakukan dengan cara-cara yang kurang baik, namun itu juga termasuk berkuasa.

## **B. Faktor ekstern**

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yg sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai

merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik dan sebaliknya.

### 3. Suprvisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari jika supervisi yang mampu menguasai liku-liku pekerjaan dan pegawai maka suasana kerja akan lebih bergairah dan bersemangat dan sebaliknya.

### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari saja, tetapi mereka bekerja berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam suatu organisasi saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila organisasi dapat memberikan jaminan karier.

### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu organisasi.

## 6. Perturan yang fleksibel

Dalam organisasi yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Hal ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan antara pegawai dan organisasi. Termasuk hak dan kewajiban pegawai, pemberian kompensasi, promosi mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

### 2.3 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin Pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja Pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai.

### **2.3.1. Tujuan Pembinaan Disiplin**

Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh pimpinan. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi.

Secara khusus menurut Siswanto dalam Supomo (2018:139), adalah: tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah pimpinan.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan pegawai akan membuat organisasi sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai”.

Organisasi berperan mengelola pegawainya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga setiap pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

### **2.3.3. Indikator Disiplin Kerja**

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja pegawai serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarpegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai yang tunduk pada ketetapan dan peraturan organisasi menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya pegawai yang sering melanggar atau mengabaikan organisasi maka pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan pegawai untuk mematuhi aturan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sementara Menurut Handoko, (2015:98) bahwa ada 2 jenis disiplinan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan sejak awal untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah seperti
  - a) Taat kepada peraturan yang berlaku,
  - b) Memiliki rasa cinta terhadap instansi.
  - c) Memiliki kesadaran pribadi.
  - d) Memiliki sikap dan tindakan yang terpuji,

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menanggani pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman yang disebut tindakan pendisiplinan. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah untuk memperbaiki pelanggar, menghalangi para pegawai lain untuk melakukan kegiatan–kegiatan yang serupa, menjaga berbagai standar kelompok tahap konsisten dan efektif meliputi

- a) Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan),
- b) Sanksi yang diberikan bersifat mendidik,

- c) Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran.
- d) Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif.

Adapun menurut (Nitisemito 2011:40) menjelaskan bahwa yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja pegawai adalah :

1 Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

2 Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja pegawai menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangnya, sering keluar pada jam istirahat

3 Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa pegawai tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada pegawai.

4 Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai adalah kecerobohan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

5 Sering konflik antar pegawai.

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan pegawai dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

#### **2.3.4. Prinsip-Prinsip Disiplin**

Ada beberapa prinsip yang menjadi pedoman dalam mengambil tindakan dalam disipliner dalam Sinambela (2017:343-344), sebagai berikut:

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku;
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu;
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja;
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan

lama. Gunakan tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi;

5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

### **2.3.5. Cara Mengukur Disiplin Kerja**

Menurut Asmiarsih (2013:215), umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur, sebagai berikut:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur  
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

### **2.3.6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

#### **1. “Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

#### **2. Faktor Lingkungan**

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu,

pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.

Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap pegawai baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahaan para pegawai, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam organisasi. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu pegawai untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi menjadi panutan untuk pegawainya. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para pegawai akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh pegawai. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pimpinan yang memberi perhatian kepada pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin pegawai dalam organisasi yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Ardin Putra (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	metode regresi linear sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima secara signifikan
Sri Sulistyaningsih (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	metode regresi linear berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara signifikan
Teten Syahrul Ramdhona (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah Tasikmalaya)	Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah	metode Analisis Jalur	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah

		Muhammadiyah Tasikmalaya)		Tasikmalaya) secara signifikan
--	--	------------------------------	--	-----------------------------------

### Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

No	Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Alsyela Varenza Musa (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo	Metode Analisis Path	

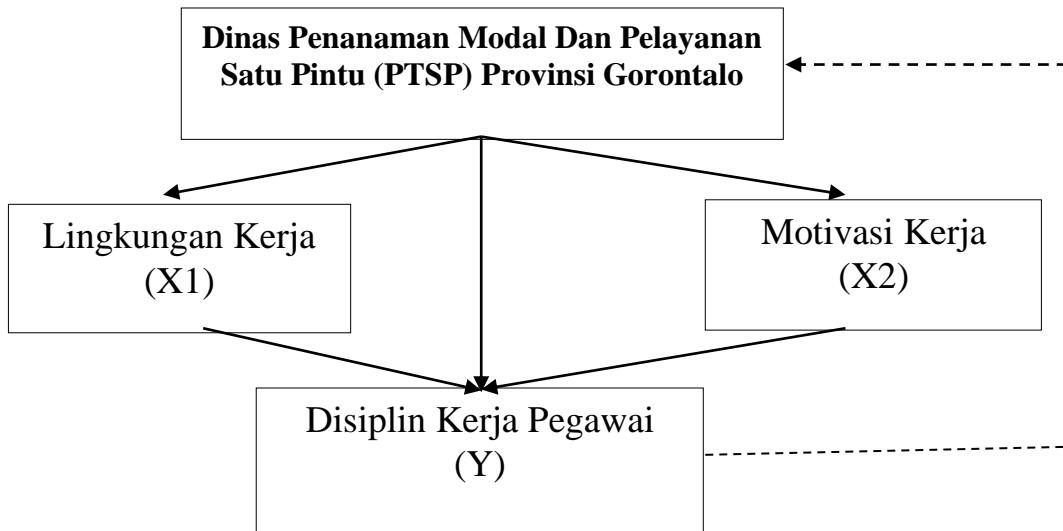
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian

yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

### 2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana yang diuraikan diatas, maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo
2. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo
3. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai(Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2010) Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>).
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada table berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi ruang kerja 3. Tata letak ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Fasilitas	Ordinal
	Lingkungan kerja non fisik	1. Hubungan dengan pimpinan 2. Hubungan dengan sesama rekan kerja	Ordinal

Sumber Variabel X1:Sedarmayanti (2019:22)

Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi Intrinsic	1. Keikhlasan 2. Kesadaran Jiwa 3. Situasikerja 4. LingkunganKerja	Ordinal
	MotivasiEkstrinsik	1. Gaji 2. Upah 3. Promosi 4. Pujian	Ordinal

Sumber Variabel X<sub>2</sub>: Winardi (2011:61)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
DisiplinKerja Pegawai (Y)	DisiplinPrefektif	1. Taat kepada peraturan yang berlaku, 2. Memiliki rasa cinta terhadap instansi. 3. Memiliki kesadaran pribadi. 4. Memiliki sikap dan tindakan yang terpuji,	Ordinal
	DisiplinKorektif	e) Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan), f) Sanksi yang diberikan bersifat mendidik, g) Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran. h) Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif.	

Sumber Variabel Y: Handoko,(2015:98)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) serta variabel Dependent Disiplin Kerja Pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *greade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Riduwan, (2010:54) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulanya“. Sedangkan menurut Nawawi (Kuncoro 2013:38) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo sebanyak 47orang.

**Tabel 3.3. Tabel Populasi**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Kepala Dinas	1
Sekretaris Dinas	1
Kelompok Jabatan Fungsional	10
Kasubag Umum	1
Koordinator JF & Kelompok JF Penanaman Modal	17
Koordinator JF & Kelompok JF Pelayanan Terpadu Satu Pintu	17
<b>Total</b>	<b>47</b>

Sumber : Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPMPTSP) Provinsi Gorontalo

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili

jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPMPTSP) Provinsi Gorontalo 46 pegawai tidak termasuk kadis sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **3.2.4 Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Dinas atau sejarah Dinas.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang

lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

### 1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = Angka korelasi

$X$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

$Y$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

$n$  = Jumlah responden

$XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima jika  $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$  di mana distribusi t yang digunakan mempunyai  $dk = (n - 2)$ , dalam hal lainnya  $H_0$  ditolak dan rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t$  = test

$r$  = korelasi antara variabel X dan Y

$N$  = jumlah sampel

**Tabel 3.5 Koefisien korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga  $r$  dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.

- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i-1) - Z_{riil} (i)}{Prop\ Kum\ (i) - Prop\ Kum\ (i-1)}$$

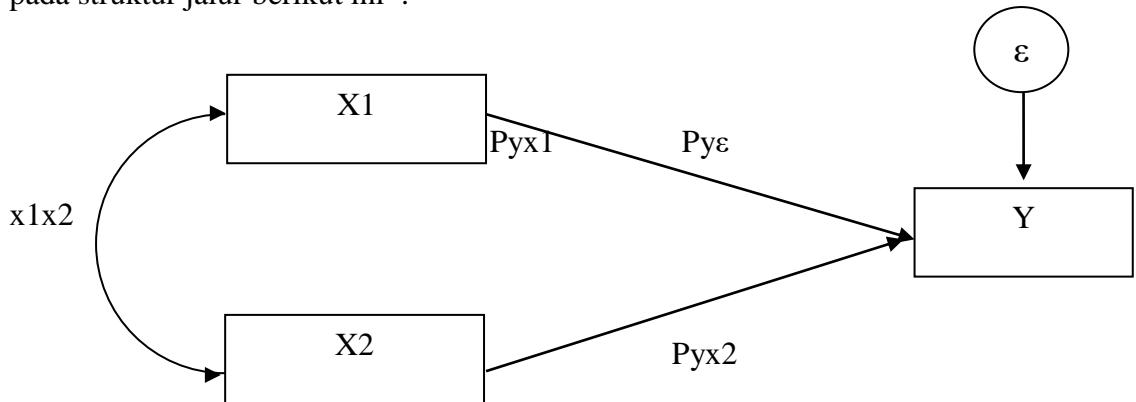
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

#### 3.2.6. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI).

Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.2 Struktur Path analisis**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx1 + PYx2 + PY\epsilon$$

Di mana :

$X_1$  : Lingkungan Kerja

$X_2$  : Motivasi Kerja

$Y$  : Disiplin Kerja pegawai

$\epsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi  $Y$

$r$  : korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur (*path analysys*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub

variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksud untuk mengtahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama – sama. Dikatakan signifikan apabila nilai sig  $<\alpha$ . Uji F dapat di cari dengan rumus :

$$\frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANNOVA dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  sehingga :

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan.

#### 2. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < \alpha$ . Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak
2. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_1$  diterima,  $H_0$  diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{ab}$$

Keterangan :

- $b$  : Koefisien regresi variabel independen  
 $ab$  : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 27 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :  

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$
2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :  

$$Y \leftarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 27.
  10. Pengujian hipotesis Secara Simultan Uji F dan Secara Parial Uji T

Dalam Uji F dilakukan perumusan  $F_{hitung}$  yaitu

$$\frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

F = Dalam Uji t dilakukan perumusan  $t_{hitung}$  yaitu

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

### 3.2.9. Jadwal Penelitian

### Tabel 3.6. Jadwal Penelitian

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo**

Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Gorontalo adalah salah satu unit kerja yang beralamat di Jl. Tengah, Desa Toto selatan, Kecamatan Kabilo, Kabupaten Bone Bolango. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Gorontalo memiliki Visi, Misi, Motto, serta nilai-nilai dasar. Visi, Misi serta hal-hal lain tersebut menjadi landasan dalam upaya pengembangan Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Provinsi Gorontalo.

Pemerintah Indonesia menginstruksikan kepada seluruh kepala daerah agar dapat segera menerapkan pola pelayanan perizinan terpadu satu pintu melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Perizinan Terpadu Satu Pintu, yang jenis kelembagaannya diserahkan kepada daerah untuk memilih jenis lembaga yang sesuai apakah berbentuk dinas, kantor atau badan yang disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan daerah dalam mengelolanya. Dengan dibentuknya Kantor/Dinas Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu ini sebagai institusi yang khusus bertugas memberikan pelayanan perizinan kepada masyarakat, dalam hal pengurusan perizinan masyarakat hanya cukup mendatangi satu kantor/Badan/Dinas saja.

Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan salah satu yang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 adalah Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Provinsi Gorontalo yang selanjutnya ketentuan mengenai kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi, serta tata kerja perangkat daerah ditetapkan dengan Peraturan Gubernur bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf, perlu menetapkan Peraturan Gubernur

Gorontalo tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Penanaman Modal, Dan PTSP Provinsi Gorontalo.

#### **4.1.2. Penjabaran Tugas**

Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Gorontalo memiliki lima bidang dan masing-masing bidang memiliki tiga seksi yaitu :

1. Bidang Penanaman Modal

Seksi Perencanaan, seksi Data, seksi Pengendalian Penanaman Modal

2. Bidang Perizinan

Seksi Perizinan I, seksi Perizinan II, seksi Pelayanan Pengaduan dan Layanan Informasi

3. Bidang Energi dan Ketenaga listrikan

Seksiketenagalistrikan, seksianekaenergi baru dan terbarukan, dan seksikonservasienergi dan bio energi

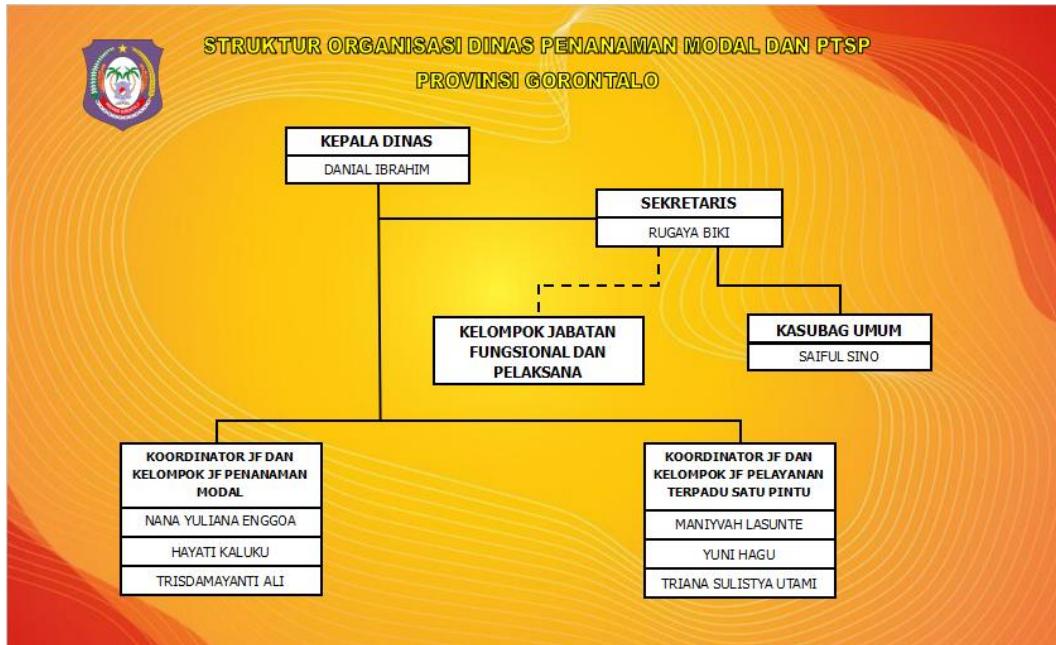
4. Bidang Sumber Daya Mineral

Seksi Geologi, seksi pengelolaan air tanah, seksi pertambangan

5. Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Seksi hubungan industrial dan pengawasan ketenaga kerjaan, seksi transmigrasi, seksi tenaga kerja

#### 4.1.3. Struktur organisasi PTSP



**Gambar 4.1 Struktur Orgaisasi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Gorontalo**

#### 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 46 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

##### 1. Deskriptif Responden

###### 1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan**

Latar Pendidikan	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
SMA/SMK	16	35
S1	22	48
S2	8	17
Total	46	100

Sumber: Hasil olahan Data 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 35%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 22 orang atau 48%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 8 orang atau 17%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

## 2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
Laki-laki	22	48
Perempuan	24	52
Total	46	100

Sumber: Hasil olahan Data 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 22 orang atau sekitar 48%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 24 orang atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

## 3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
< 20 Tahun	3	6
20-30 Tahun	17	37
>31 Tahun	26	57
Total	46	100

Sumber: Hasil olahan Data 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 3orang atau sekitar 6%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 17 orang atau 37%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 26 orang atau 57%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Disiplin Kerja Pegawai. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden :  $1 \times 1 \times 46 = 46$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden :  $5 \times 1 \times 46 = 230$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{230 - 46}{5} = 36,8 = 37$$

**Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden**

No.	Rentang	Kategori
1.	46-83	Sangat Rendah
2.	84-121	Rendah
3.	122-159	Sedang
4.	160-197	Tinggi
5.	198-230	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### 4.2.1. Gambaran Umum Lingkungan Kerja(X1)

Hasil Tabulasi data Lingkungan Kerja(X1), yang diisi oleh 46responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X1)**

SKOR	Item								
	X <sub>1</sub> 1			X <sub>1</sub> 2			X <sub>1</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	3	12	6,5%	5	20	10,9%	3	12	6,5%
3	24	72	52,2%	9	27	19,6%	17	51	37,0%
2	19	38	41,3%	32	64	69,6%	26	52	56,5%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	<b>46</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sedang</b>			<b>Sedang</b>			<b>Sedang</b>		
SKOR	Item								
	X <sub>1</sub> 4			X <sub>1</sub> 5			X <sub>1</sub> 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	4,3%	6	24	13,0%	4	16	8,7%
3	13	39	28,3%	17	51	37,0%	9	27	19,6%
2	31	62	67,4%	23	46	50,0%	33	66	71,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	<b>46</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sedang</b>			<b>Sedang</b>			<b>Sedang</b>		
SKOR	Item								
	X <sub>1</sub> 7			X <sub>1</sub> 8					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
4	3	12	6,5%	4	16	8,7%			
3	19	57	41,3%	17	51	37,0%			
2	24	48	52,2%	25	50	54,3%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	<b>46</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>			
<b>Kategori</b>	<b>Sedang</b>			<b>Sedang</b>					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh

skor 121 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 111 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 115 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 109 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 121 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 109 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 117 dengan kategori sedang, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.8 memperoleh skor 117 dengan kategori sedang.

#### 4.2.2. Gambaran Umum Variabel Motivasi Kerja(X2)

Hasil Tabulasi data variabel Motivasi Kerja (X2), yang diisi oleh 46 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja(X2)**

SKOR	Item								
	X <sub>2</sub> 1			X <sub>2</sub> 2			X <sub>2</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	95	41,3%	26	130	56,5%	21	105	45,7%
4	13	52	28,3%	13	52	28,3%	14	56	30,4%
3	14	42	30,4%	7	21	15,2%	11	33	23,9%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	<b>46</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X <sub>2</sub> 4			X <sub>2</sub> 5			X <sub>2</sub> 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	23	115	50,0%	26	130	56,5%	24	120	52,2%
4	13	52	28,3%	8	32	17,4%	9	36	19,6%
3	10	30	21,7%	12	36	26,1%	13	39	28,3%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	<b>46</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>198</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X <sub>2</sub> 7			X <sub>2</sub> 8		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	25	125	54,3%	20	100	43,5%
4	14	56	30,4%	16	64	34,8%
3	7	21	15,2%	10	30	21,7%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>46</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Motivasi Kerja(X2),responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 189 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 203 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 194 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 197 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 198 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 195 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.7 memperoleh skor 202 dengan kategori sangattinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.8 memperoleh skor 194 dengan tinggi.

#### 4.2.3 Gambaran Umum Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) yang disi oleh 46responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Pegawai(Y)**

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	24	120	52,2%	23	115	50,0%	23	115	50,0%
4	22	88	47,8%	10	40	21,7%	15	60	32,6%
3	0	0	0,0%	13	39	28,3%	8	24	17,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>46</b>	<b>208</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		
SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	28,3%	13	65	28,3%	22	110	47,8%
4	28	112	60,9%	26	104	56,5%	18	72	39,1%
3	5	15	10,9%	7	21	15,2%	6	18	13,0%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>46</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		
SKOR	Item								
	Y.7			Y.8					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	22	110	47,8%	22	110	47,8%			
4	22	88	47,8%	11	44	23,9%			
3	2	6	4,3%	13	39	28,3%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
$\Sigma$	<b>46</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>193</b>	<b>100%</b>			
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 208 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 194 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 199 dengan kategori sangat tinggi, responden yang

menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 192 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 190 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 200 dengan kategori sangattinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.7 memperoleh skor 204 dengan kategori sangattinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.8 memperoleh skor 193 dengan kategori tinggi.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliable jika nilai  $Cronbach's Alpha > 0,6$ .

#### 1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2025 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$t_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja	X1.1	0,717	9,79	2,015	Valid	0,904	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0,789	13,86	2,015	Valid		
	X1.3	0,804	15,08	2,015	Valid		
	X1.4	0,633	7,01	2,015	Valid		
	X1.5	0,775	12,87	2,015	Valid		
	X1.6	0,804	15,08	2,015	Valid		
	X1.7	0,805	15,17	2,015	Valid		
	X1.8	0,856	21,25	2,015	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,904 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## 2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2025 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{table}$	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	X2.1	0,931	46,35	2,015	Valid	0,957	$> 0,60 =$ reliabel
	X2.2	0,771	12,61	2,015	Valid		
	X2.3	0,849	20,17	2,015	Valid		
	X2.4	0,908	34,31	2,015	Valid		
	X2.5	0,959	79,20	2,015	Valid		
	X2.6	0,943	56,48	2,015	Valid		
	X2.7	0,697	8,99	2,015	Valid		
	X2.8	0,886	27,33	2,015	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,957 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

### 3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Pegawai(Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Disiplin Kerja Pegawai	Item1	0,777	13,01	2,015	Valid	0,921	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,878	25,99	2,015	Valid		
	Item3	0,826	17,63	2,015	Valid		
	Item4	0,812	16,17	2,015	Valid		
	Item5	0,730	10,60	2,015	Valid		
	Item6	0,756	11,97	2,015	Valid		
	Item7	0,777	13,30	2,015	Valid		
	Item8	0,899	31,79	2,015	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,921 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai reliabel karena  $Cronbach's\ Alpha > 0,60$ .

#### 4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 46 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,352X1 + 0,688X2 + 0,158\epsilon$$

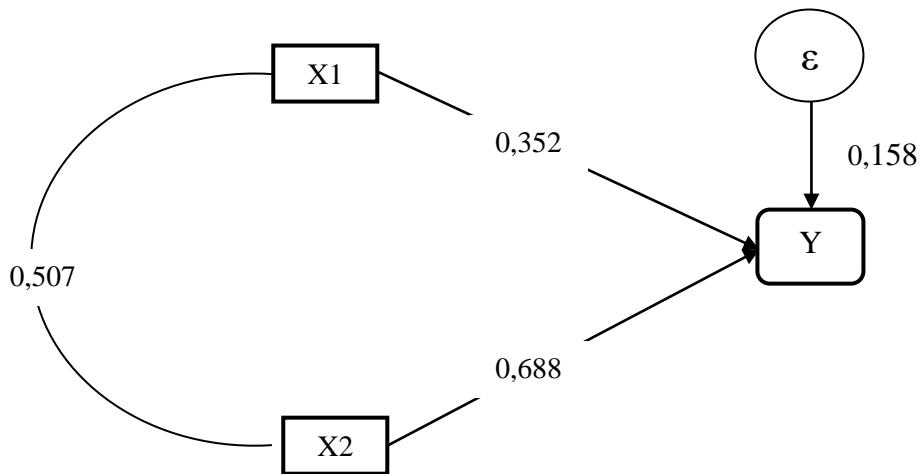
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Lingkungan Kerja(X1) yang diukur terhadap Disiplin Kerja Pegawai(Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja secara langsung terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,352 atau 35,2%

$X_2 = \text{Motivasi Kerja}$ , menandakan bahwa Motivasi Kerja (X2), yang diukur terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X2) yang secara langsung terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,688 atau 68,8%.

Sedangkan  $\epsilon = 0,158$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 15,8%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,842 ini berarti sekitar 84,2% pengaruh yang ada terhadap Disiplin Kerja Pegawai oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Serta masih ada sekitar 15,8% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



**Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur**

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,352 terhadap Disiplin Kerja Pegawai, dan dominan berpengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,688 terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)**

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh Langsung	Korelasi	Pengaruh Tidak Langsung		Total Disiplin Kerja	
				Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja		
Lingkungan Kerja	0,352	0,123904	0,507		0,122783232	0,24668723	
Motivasi Kerja	0,688	0,473344		0,122783232		0,59612723	
<b>ε</b>	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y					<b>15,8%</b>	
<b>Total Pengaruh Secara langsung dan tidak langsung (Rsquare)</b>				<b>0,84281446</b> <b>Atau 84,2%</b>			

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 114,827 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,20 dan  $probability sig < probability \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) **Diterima**.

##### 4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) dengan nilai  $probability sig < 0,000 < probability \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo **Diterima**.

##### 4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karywan (Y) dengan nilai *probability sig* 0,000 <*probability*  $\alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja yang terdiri dari Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo **Diterima.**

#### **4.6 Korelasi Antar Variabel X (Korelasi X1, dan X2)**

Korelasi Lingkungan Kerja (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,507 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

#### **4.7 Pembahasan**

##### **4.7.1 Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)**

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,842 atau 84,2%. Artinya, variasi dalam Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2 Y.x_1x_2$ ) artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Pegawai. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ( $R^2 Y.x_1x_2$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “Sangat Tinggi” Riduwan (2012:86)” dilihat dari nilai R Square berdasarkan tabel koefisien korelasiterhadap variabel Y. sedangkan 15,8% dipengaruhi oleh variabel luar, seperti faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Helmi dalam Hartatik (2018:197).

Sementara itu bahwa besarnya pengaruh langsung ( $X_1 \rightarrow Y$ ) = 0,123904 artinya Lingkungan kerja yang baik seperti kenyamanan fisik, hubungan antar rekan, sistem kerja yang tertata secara langsung mendorong perilaku disiplin pegawai. Ini tercermin dari koefisien jalur langsung sebesar 0,352, yang dihitung sebagai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja. adapun besarnya pengaruh tidak langsung ( $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$ ) = 0,122783232 artinya Lingkungan kerja juga meningkatkan motivasi kerja (dengan korelasi sebesar 0,507). Motivasi yang tinggi selanjutnya berkontribusi besar pada peningkatan disiplin kerja (koefisien jalur motivasi  $\rightarrow$  disiplin = 0,688). Maka, lingkungan kerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja.

Sedangkan pengaruh langsung ( $X_2 \rightarrow Y$ ) = 0,473344 artinya Motivasi kerja adalah dorongan internal pegawai untuk bekerja secara optimal. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk bersikap disiplin dalam bekerja. Ditunjukkan dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,688. adapun besarnya pengaruh tidak langsung ( $X_2 \rightarrow X_1 \rightarrow Y$ ) = 0,122783232 artinya dalam model ini juga ditunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan timbal balik dengan lingkungan kerja, walaupun secara umum arah jalur yang masuk akal adalah dari lingkungan ke motivasi. Namun pada kasus ini pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap disiplin dihitung dari kontribusinya melalui lingkungan kerja yang mendukung motivasi suatu bentuk interaksi saling berpengaruh.

Dari hasil secara simultan dan signifikan yang pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo sehingga dapat

dikatakan bahwadisiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, dilihat dari segi lingkungan kerja fisik dimana Pencahayaan / penerangan di tempat kerja selalu menjadi prioritas, Sirkulasi udara di selalu sesuaikan dengan kondisi ruangan, Jenis warna yang di pakai dalam ruangan kerja (dinding, langit-langit) selalu menggunakan warna terang, Tingkat kebisingan di lingkungan kerja jarang dapat menganggu pekerjaan, Penataan ruangan kerja selalu disesuaikan dengan ruang gerak pegawai, Kebersihan di dalam ruang kerja selalu menjadi tanggung jawab bersama, dilihat dari segi lingkungan kerja non fisik dimana selalu adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan, serta selalu adanya hubungan yang harmonis antar sesama pegawai.

Sementara itu dilihat dari segi motivasi intrinsik dimana pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh keikhlasan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar, Situasi atau ruang kerja yang ada sangat layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja, Lingkungan kerja yang ada selalu sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai, dilihat dari segi motivasi ekstrinsik dimana gaji yang diterima pegawai selalu sangat sesuai dengan tingkat pekerjaannya, upah/tunjagan yang diberikan bagi pegawai yang bekerja selalu sangat memuaskan, promosi jabatan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi sangat baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain, serta jabatan yang terstruktur selalu sesuai perencanaan karier pegawai telah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai.

Hal ini menunjukan bahwa dengan ditingkatkan lingkungan kerja serta motivasi kerja yang diterapkan dengan baik sesuai dengan peraturan pada dinas terkait maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja Pegawai.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ke dua penelitian terdahulu Ardin Putra (2020), Teten Syahrul Ramdhona (2022), dengan judul Pengaruh motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima, Pengaruh motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah Tasikmalaya).

Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo.

**4.7.2. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)**

**1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Disiplin Kerja Pegawai responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,352 atau 35,2%. Hal ini menunjukan bahwa dengan Lingkungan Kerja (X1) yang diterapkan oleh kantor dinas maka dapat mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai (Y) yang baik pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo menjadi terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh positif dan signifikan ini artinya hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja adalah searah. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat disiplin kerja. Secara statistik, hubungan tersebut tidak terjadi karena kebetulan, tetapi secara nyata dapat dipercaya atau dibuktikan melalui pengujian statistik (menggunakan uji t atau  $p\text{-value} < 0,05$ ).

Kesimpulan ini diperoleh dari data dan pengujian koefisien jalur 0,352 berarti pengaruhnya cukup kuat dan diakui secara statistik bahwa lingkungan kerja memang berdampak terhadap disiplin kerja yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat dilihat pada lingkungan kerja fisik dalam hal penerangan yang maksimal hanya tersedia ditempat tempat tertentu hal ini menimbulkan kesenjangan kesenjangan pencahayaan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan pegawai di area lain yang pencahayaannya kurang, didalam ruangan hanya sebagian kecil ruangan yang mendapatkan penerangan yang baik dan sirkulasi ruang yang ada cukup terbilang kecil untuk ruangan di beberapa staff pegawai dalam hal ini kurangnya pencahayaan yang merata dapat menyebabkan kelelahan mata, penurunan konsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, begitu pula dengan tata letak ruang gerak yang masih terbilang cukup sempit pada bagian bagian yang diperuntukkan untuk pegawai – pegawai honorer dalam hal ini ruang kerja yang sempit dapat membatasi pergerakan pegawai membuat mereka kurang nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan, dilihat dari segi dekorasi yang ada sudah cukup sesuai dengan kondisi kerja yang ada dalam hal ini dapat memberikan nilai tambah bagi pengunjung, suara bising kadang terjadi ketika di jam - jam istirahat dan pada siang hari di waktu – waktu

luang saat bekerja dalam hal ini jarak antar pegawai yang dekat membuat percakapan, suara mesin atau telepon menjadi lebih mudah terdengar oleh orang lain, hal ini menciptakan gangguan suara yang dapat mempengaruhi fokus dan kenyamanan dalam bekerja, serta kebersihan yang ada cukup bersih terkadang petugas kebersihan kadang lalai membersihkan tempat – tempat tertentu contoh WC dll hal ini mencerminkan kurangnya kesadaran akan kebersihan bersama.

Pada lingkungan non fisik sudah baik dari segi keamanannya hanya saja, akan tetapi belum adanya hubungan yang terjalin dengan baik atau mempunyai loyalitas yang tinggi antara pimpinan dan pegawai dimana kurangnya komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan atau antar rekan kerja dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan suasana kerja yang kurang nyaman, serta belum terbinanya hubungan kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja (pegawai) dalam hal ini informasi yang kurang jelas atau lambat juga bisa menghambat kinerja tim, konflik personal, persaingan tidak sehat, atau gossip diantara pegawai menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif hal ini mengganggu kerja tim dan menurunkan rasa percaya satu sama lain.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2019:22) bahwa Lingkungan kerja terbagi atas Lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik mencangkup: 1).Pencahayaan;Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. 2).Sirkulasi ruang kerja; Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolism. Udara dapat dikatakan kotor

apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.3). Tata letak ruang; Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja .4). Dekorasi; Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.5). Kebisingan; Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. 6). Fasilitas; Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Lingkungan kerja non fisik mencangkup: 1). Hubungan dengan pimpinan; Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawai harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing. 2). Hubungan sesama rekan kerja; Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Ardin Putra (2020) Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan mempengaruhi disiplin

kerja pegawai Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, seperti fasilitas, kondisi fisik, suasana kerja, dan hubungan antarpegawai, berpengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi.

## **2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai(Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Disiplin Kerja Pegawai responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai(Y) sebesar 0,688 atau 68,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja (X2) padadinas terkait maka akan semakin tinggi pula Disiplin Kerja Pegawai(Y) pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh positif dan signifikan ini artinya hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja adalah searah. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja. Secara statistik, hubungan tersebut tidak terjadi karena kebetulan, tetapi secara nyata dapat dipercaya atau dibuktikan melalui pengujian statistik (menggunakan uji t atau  $p$ -value  $< 0,05$ ).

Kesimpulan ini diperoleh dari data dan pengujian koefisien jalur 0,688 berarti Motivasi kerja benar-benar berperan penting dalam menentukan tingkat disiplin pegawai di Dinas PTSP Provinsi Gorontalo, yang menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja yang dapat dilihat secara internal maupun eksternal contohnya terdapat beberapa pegawai yang cukup berprestasi tetapi belum mendapatkan

perhatian maupun penghargaan, dilihat dari motivasi intrinsik dimana keikhlasan dan kemauan pegawai dalam mencapai suatu hasil atau kinerja yang baik, tentunya memiliki kesadaran jiwa yang tinggi akan hal itu pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan keikhlasan dan kemauan kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, situasi kerja dan lingkungan juga sangat menunjang dalam pencapaian kinerja yang baik apabila situasi kerja yang buruk maka akan menghabat suatu pencapaian kinerja dari setiap pegawai Organisasi perlu menumbuhkan kesadaran ini melalui pendekatan yang humanis, membangun makna, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan jiwa dan profesionalisme pegawai.

Dilihat dari motivasi ekstrinsik dimana gaji yang diharapkan sudah susuai dengan pangkat dan golongan pegawai ketika gaji yang diterima sudah sesuai dengan pangkat dan golongan, pegawai akan merasa dihargai secara profesional dan sosial, yang dapat meningkatkan loyalitas serta kinerja mereka,Gaji yang tepat bukan sekadar imbalan finansial, tetapi juga bentuk penghargaan yang memperkuat komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya secara optimal.pegawai memiliki upah atau tunjangan yang berbeda beda tergantung berdasarkan honorarium dari masing-masing pegawai halam hal ini upah atau honorarium merupakan bentuk kompensasi langsung atas jasa dan kontribusi pegawai ketika sistem pengupahan disusun secara adil dan transparan, maka pegawai akan merasa dihargai atas kerja kerasnya, termotivasi untuk meningkatkan produktivitas serta Lebih loyal terhadap organisasi. Namun, dalam beberapa organisasi, perbedaan honorarium antar pegawai dapat menimbulkan

persepsi yang beragam, tergantung pada bagaimana sistem tersebut dipahami dan dijalankan. Jarang mengadakan promosi jabatan biasanya dilakukan pada saat hanya pelantikan kepala dinas dan kepala bidang saja, dalam hal ini banyak pegawai yang merasakan bahwa promosi jabatan hanya terjadi saat ada pelantikan kepala dinas atau kepala bidang, dan bukan berdasarkan prestasi atau kontribusi pegawai secara menyeluruh.

Hal ini dapat memunculkan beberapa dampak negatif, seperti pegawai menjadi kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja, karena merasa peluang naik jabatan sangat kecil, munculnya perasaan tidak dihargai, meskipun sudah bekerja dengan penuh disiplin dan dedikasi. Serta terjadi stagnasi dalam karier yang dapat menurunkan semangat kerja jangka panjang. Motivasi ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Tanpa sistem penghargaan yang jelas dan adil, pegawai bisa kehilangan semangat untuk memberikan performa terbaiknya. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih aktif dalam membangun sistem promosi dan apresiasi yang mendukung semangat kerja kolektif. serta jarang mendapatkan pujian dari hasil Disiplin kerja pegawai dimana Pujian atas disiplin kerja adalah bentuk sederhana namun sangat berarti dari motivasi ekstrinsik. Ketika pegawai merasa dihargai atas sikap positifnya, mereka akan lebih bersemangat, loyal, dan konsisten dalam menjaga kualitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya apresiasi agar semangat disiplin tetap tumbuh dan mengakar kuat di lingkungan kerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Winardi (2011:61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud; 1).Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan berupa (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka di tentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur- unsur Keikhlasan, Kesadaran Jiwa, situasi kerja, Lingkungan Kerja, 2).Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Upah, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Teten Syahrul Ramdhona (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah Tasikmalaya).Hasil Penelitiannya adalah Lingkungan kerja dan Motivasi kerja yang ada dan diterapkan dengan baik terhadap pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.Hal ini berarti mengindikasikan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja guru.Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru agar disiplin kerja dapat terjaga dan ditingkatkan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo.
2. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo.
3. Motivasi Kerja (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kadisuntuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi variabel Lingkungan Kerja (X1), disarankan kepada kadis agar dapat memperhatikan fasilitas dan sarana pendukung kerja seperti Perbaikan fasilitas dasar: ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja. Pengadaan alat kerja yang memadai dan modern

untuk mendukung kelancaran pelayanan publik. Penataan ruang yang ergonomis dan ramah pegawai. Diharapkan kadis agar lebih dapat ciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara psikologis dimana bangun komunikasi yang terbuka dan dua arah antara pimpinan dan pegawai. Sehingga menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi, bukan kompetisi negatif. Perlunya menjaga iklim kerja yang bebas dari tekanan berlebihan, konflik antarpegawai, atau favoritisme. Kadis perlu meningkatkan Kepemimpinan yang Humanis dan Inspiratif yang mana Kepala dinas memiliki peran strategis dalam membentuk atmosfer kerja menjadi teladan dalam kedisiplinan, etika, dan pelayanan, sering-sering lakukan pendekatan personal, kunjungan ke ruang-ruang kerja, dan dengarkan masukan langsung dari pegawai. Serta dapat memberikan arahan yang jelas serta dukungan moral dan emosional kepada staf. Disarankan pula kepada Kadis kiranya dapat membentuk Tim Peningkatan Lingkungan Kerja yang bertugas mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan lingkungan kerja secara berkala. Dengan memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh baik fisik maupun non fisik Kepala Dinas PTSP Provinsi Gorontalo akan menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, produktif, dan harmonis. Lingkungan kerja yang baik akan berbanding lurus dengan meningkatnya motivasi, disiplin, serta kualitas pelayanan publik kepada masyarakat dan investor.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. Misalnya faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Helmi dalam Hartatik (2018:197).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardin Putra (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima
- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alex, S Nitisemito, 2011. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Agora, 5(1).
- Coulter, Robbins. 2017. Manajemen Jilid 2 Edisi 13. Erlangga.
- Asmiarsih T. 2012. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi. Semarang : Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Farida, U., dan Hartono, S. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Farizki, Ressa M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Khoiri, M. M. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kuncoro, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Lewa, Subono, 2015, Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: PT, Refika Aditama.

- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: GadjahMada University Press
- Rahmawanti Nela Pima, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Riduwan 2010,*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*.Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Sri Sulistyaniingsih (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung.
- Teten Syahrul Ramdhona (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah Tasikmalaya).
- Tohardi, A. 2017. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Winardi, J .2011. Motivasi dan Promotivasion. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

**KUESIONER**  
**ANGKET UNTUK PEGAWAI**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU (PTSP)**  
**PROVINSI GORONTALO**  
**DALAM RANGKA MENGIKUTI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA**  
**DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA**

*Asalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Alsyela Varenza Musa Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PTSP) Provinsi Gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

**Alsyela Varenza Musa**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Usia : .....th
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
3. Jabatan : .....
4. Masa Kerja : .....
5. Latar Pendidikan :  SMA/Sederajat  S1  S2

**II. PERNYATAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

**Keterangan:**

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

## I. Lingkungan Kerja (X1)

### A. Lingkungan Kerja Fisik

1	Pencahaayaan / penerangan di tempat kerja seharusnya menjadi prioritas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu menjadi prioritas</li> <li>b. Sering menjadi prioritas</li> <li>c. Kadang-kadang menjadi prioritas</li> <li>d. Jarang menjadi prioritas</li> <li>e. Tidak Pernah menjadi prioritas</li> </ul>
2	Sirkulasi udara di sesuaikan dengan kondisi ruangan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu di sesuaikan dengan kondisi ruangan</li> <li>b. Sering di sesuaikan dengan kondisi ruangan</li> <li>c. Kadang-kadang di sesuaikan dengan kondisi ruangan</li> <li>d. Jarang di sesuaikan dengan kondisi ruangan</li> <li>e. Tidak Pernah di sesuaikan dengan kondisi ruangan</li> </ul>
3	Jenis warna yang di pakai dalam ruangan kerja (dinding, langit-langit) seharusnya warna terang
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memakai warna terang</li> <li>b. Sering memakai warna terang</li> <li>c. Kadang-kadang memakai warna terang</li> <li>d. Jarang memakai warna terang</li> <li>e. Tidak Pernah memakai warna terang</li> </ul>
4	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat menganggu pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu menganggu pekerjaan</li> <li>b. Sering menganggu pekerjaan</li> <li>c. Kadang-kadang menganggu pekerjaan</li> <li>d. Jarang menganggu pekerjaan</li> <li>e. Tidak Pernah menganggu pekerjaan</li> </ul>
5	Penataan ruangan kerja harusnya disesuaikan dengan ruang gerak pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu disesuaikan dengan ruang gerak pegawai</li> <li>b. Sering disesuaikan dengan ruang gerak pegawai</li> <li>c. Kadang-kadang disesuaikan dengan ruang gerak pegawai</li> <li>d. disesuaikan dengan ruang gerak pegawai</li> <li>e. Tidak Pernah disesuaikan dengan ruang gerak pegawai</li> </ul>
6	kebersihan di dalam ruang kerja menjadi tanggung jawab bersama
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu menjadi tanggung jawab bersama</li> <li>b. Sering menjadi tanggung jawab bersama</li> <li>c. Kadang-kadang menjadi tanggung jawab bersama</li> <li>d. Jarang menjadi tanggung jawab bersama</li> <li>e. Tidak Pernah menjadi tanggung jawab bersama</li> </ul>

### B. Lingkungan Kerja Non Fisik

1	Adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
	a. Selalu adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan b. Sering adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan c. Kadang-kadang adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan d. Jarang adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan e. Tidak Pernah adanya loyalitas hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan
2	Adanya hubungan yang harmonis antar sesama pegawai
	a. Selalu ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai b. Sering ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai c. Kadang-kadang ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai d. Jarang ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai e. Tidak Pernah ada hubungan yang harmonis antar sesama pegawai

## II. MOTIVASI

### A. MOTIVASI INTRINSIK

No	Pernyataan
1	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh Keikhlasan.
	a. Selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh Keikhlasan b. Sering melaksanakan pekerjaan dengan penuh Keikhlasan c. Kadang-kadang melaksanakan pekerjaan dengan penuh Keikhlasan d. Jarang melaksanakan pekerjaan dengan penuh Keikhlasan e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan dengan penuh Keikhlasan
2	Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar
	a. Selalu memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar b. Sering memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar c. Kadang-kadang memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar d. Jarang memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar e. Tidak pernah memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar
3	Situasi atau ruang kerja yang ada sangat layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja.
	a. Selalu layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja b. Sering layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja c. Kadang-kadang layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja d. Jarang layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja e. Tidak pernah layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja
4	Lingkungan kerja yang ada sangat menyenangkan dan lebih memotivasi

	Pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu sangat menyenangkan dan lebih memotivasi pegawai</li> <li>b. Sering menyenangkan dan lebih memotivasi pegawai</li> <li>c. Kadang-kadang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi pegawai</li> <li>d. Jarang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi pegawai</li> <li>e. Tidak pernah sangat menyenangkan dan lebih memotivasi pegawai</li> </ul>

#### B. MOTIVASI EKSTRINSIK

No	Pernyataan
1	Gaji yang diterima pegawai sangat sesuai dengan tingkat pekerjaannya.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu sesuai dengan tingkat pekerjaannya</li> <li>b. Sering sesuai dengan tingkat pekerjaannya</li> <li>c. Kadang-kadang sesuai dengan tingkat pekerjaannya</li> <li>d. Jarang sesuai dengan tingkat pekerjaannya</li> <li>e. Tidak pernah sesuai dengan tingkat pekerjaannya</li> </ul>
2	Upah/tunjagan yang diberikan bagi pegawai yang bekerja sangat memuaskan.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memuaskan</li> <li>b. Sering memuaskan</li> <li>c. Kadang-kadang memuaskan</li> <li>d. Jarang memuaskan</li> <li>e. Tidak pernah memuaskan</li> </ul>
3	Promosi jabatan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi sangat baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain</li> <li>b. Sering baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.</li> <li>c. Kadang-kadang baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.</li> <li>d. Jarang baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.</li> <li>e. Tidak pernah baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.</li> </ul>
4	Jabatan yang terstruktur sesuai perencanaan karier pegawai telah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai</li> <li>b. Sering memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai</li> <li>c. Kadang-kadang memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai</li> <li>d. Jarang memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai</li> <li>e. Tidak pernah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai</li> </ul>

### III.DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Y)

#### A. Disiplin preventif

No	Pernyataan
1	Pegawai taat kepada peraturan yang berlaku <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu taat kepada peraturan yang berlaku</li> <li>b. Sering taat kepada peraturan yang berlaku</li> <li>c. Kadang-kadang taat kepada peraturan yang berlaku</li> <li>d. Jarang taat kepada peraturan yang berlaku</li> <li>e. Tidak pernah taat kepada peraturan yang berlaku</li> </ul>
2	Pegawai merasa memiliki cinta terhadap instansi <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memiliki rasa cinta terhadap instansi</li> <li>b. Sering memiliki rasa cinta terhadap instansi</li> <li>c. Kadang-kadang memiliki rasa cinta terhadap instansi</li> <li>d. Jarang memiliki rasa cinta terhadap instansi</li> <li>e. Tidak pernah memiliki rasa cinta terhadap instansi</li> </ul>
3	Pegawai memiliki kesadaran pribadi yang tinggi <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memiliki kesadaran pribadi yang tinggi</li> <li>b. Sering memiliki kesadaran pribadi yang tinggi</li> <li>c. Kadang-kadang memiliki kesadaran pribadi yang tinggi</li> <li>d. Jarang memiliki kesadaran pribadi yang tinggi</li> <li>e. Tidak pernah memiliki kesadaran pribadi yang tinggi</li> </ul>
4	Pegawai memiliki sikap dan tindakan yang terpuji <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memiliki sikap dan tindakan yang terpuji</li> <li>b. Sering memiliki sikap dan tindakan yang terpuji</li> <li>c. Kadang-kadang memiliki sikap dan tindakan yang terpuji</li> <li>d. Jarang memiliki sikap dan tindakan yang terpuji</li> <li>e. Tidak pernah memiliki sikap dan tindakan yang terpuji</li> </ul>

#### B. Disiplin Korektif

No	Pernyataan
1	Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu bersifat obyektif</li> <li>b. Sering bersifat obyektif</li> <li>c. Kadang-kadang bersifat obyektif</li> <li>d. Jarang bersifat obyektif</li> <li>e. Tidak pernah bersifat obyektif</li> </ul>
2	Sanksi yang diberikan bersifat mendidik

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu bersifat mendidik</li> <li>b. Sering bersifat mendidik</li> <li>c. Kadang-kadang bersifat mendidik</li> <li>d. Jarang bersifat mendidik</li> <li>e. Tidak pernah bersifat mendidik</li> </ul>
3	Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu mempunyai nilai pelajaran yang baik</li> <li>b. Sering mempunyai nilai pelajaran yang baik</li> <li>c. Kadang-kadang mempunyai nilai pelajaran yang baik</li> <li>d. Jarang mempunyai nilai pelajaran yang baik</li> <li>e. Tidak pernah mempunyai nilai pelajaran yang baik</li> </ul>
4	Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif

## LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL KE INTERVAL

4	4	3	3	3	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	2	3	2	3	2	3	3	21	4	5	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	5	5	38
2	2	2	3	2	2	2	2	17	4	3	4	4	4	4	3	4	23	5	3	3	4	4	3	30
3	2	4	2	4	2	4	3	24	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	39
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	5	35
3	3	3	4	4	4	3	4	28	5	5	5	5	5	5	4	5	30	5	5	5	5	5	5	40
3	2	2	2	3	2	2	2	18	4	5	4	5	5	4	5	27	4	5	5	4	4	4	4	35
3	3	2	2	3	2	3	2	20	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	40

X1

**Succesive  
Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	19.000	0.413	0.413	0.389	-0.220	1.000
	3.000	24.000	0.522	0.935	0.127	1.512	2.446
	4.000	3.000	0.065	1.000	0.000	8.210	3.892
2.000	2.000	32.000	0.696	0.696	0.350	0.512	1.000
	3.000	9.000	0.196	0.891	0.186	1.233	2.339
	4.000	5.000	0.109	1.000	0.000	3.000	3.218
3.000	2.000	26.000	0.565	0.565	0.394	0.164	1.000
	3.000	17.000	0.370	0.935	0.127	1.512	2.417
	4.000	3.000	0.065	1.000	0.000	8.210	3.646
4.000	2.000	31.000	0.674	0.674	0.360	0.451	1.000
	3.000	13.000	0.283	0.957	0.092	1.712	2.484
	4.000	2.000	0.043	1.000	0.000	3.000	3.655
5.000	2.000	23.000	0.500	0.500	0.399	0.000	1.000
	3.000	17.000	0.370	0.870	0.212	1.124	2.304
	4.000	6.000	0.130	1.000	0.000	2.000	3.423
6.000	2.000	33.000	0.717	0.717	0.338	0.575	1.000
	3.000	9.000	0.196	0.913	0.158	1.360	2.391
	4.000	4.000	0.087	1.000	0.000	3.000	3.292
7.000	2.000	24.000	0.522	0.522	0.398	0.055	1.000
	3.000	19.000	0.413	0.935	0.127	1.512	2.420
	4.000	3.000	0.065	1.000	0.000	8.210	3.713
8.000	2.000	25.000	0.543	0.543	0.397	0.109	1.000
	3.000	17.000	0.370	0.913	0.158	1.360	2.374
	4.000	4.000	0.087	1.000	0.000	2.000	3.550

**Succesive  
Interval**

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
2.446	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.446
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
3.892	3.218	2.417	2.484	2.304	2.391	2.420	2.374	21.500
2.446	1.000	2.417	1.000	2.304	1.000	2.420	2.374	14.961
1.000	1.000	1.000	2.484	1.000	1.000	1.000	1.000	9.484
2.446	1.000	3.646	1.000	3.423	1.000	3.713	2.374	18.602
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
2.446	2.339	2.417	3.655	3.423	3.292	2.420	3.550	23.542

2.446	1.000	1.000	1.000	2.304	1.000	1.000	1.000	10.749
2.446	2.339	1.000	1.000	2.304	1.000	2.420	1.000	13.508
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
2.446	2.339	2.417	2.484	2.304	2.391	2.420	2.374	19.174
2.446	3.218	3.646	2.484	3.423	2.391	3.713	2.374	23.694
2.446	2.339	2.417	2.484	2.304	3.292	2.420	3.550	21.251
2.446	2.339	2.417	2.484	2.304	2.391	2.420	2.374	19.174
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
2.446	2.339	2.417	2.484	2.304	2.391	2.420	2.374	19.174
2.446	3.218	2.417	1.000	1.000	3.292	2.420	3.550	19.343
1.000	1.000	2.417	1.000	1.000	1.000	2.420	2.374	12.212
1.000	1.000	1.000	2.484	1.000	1.000	1.000	1.000	9.484
1.000	1.000	2.417	1.000	1.000	1.000	2.420	2.374	12.212
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
1.000	1.000	1.000	1.000	3.423	2.391	1.000	2.374	13.189
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
2.446	1.000	1.000	1.000	2.304	1.000	1.000	1.000	10.749
2.446	1.000	2.417	1.000	2.304	1.000	2.420	2.374	14.961
2.446	2.339	1.000	2.484	2.304	2.391	1.000	1.000	14.962
1.000	1.000	1.000	2.484	1.000	1.000	1.000	1.000	9.484
2.446	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.446
2.446	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.446
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
3.892	3.218	2.417	2.484	2.304	2.391	2.420	2.374	21.500
2.446	1.000	2.417	1.000	2.304	1.000	2.420	2.374	14.961
2.446	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.446
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
3.892	3.218	2.417	2.484	2.304	2.391	2.420	2.374	21.500
2.446	1.000	2.417	1.000	2.304	1.000	2.420	2.374	14.961
1.000	1.000	1.000	2.484	1.000	1.000	1.000	1.000	9.484
2.446	1.000	3.646	1.000	3.423	1.000	3.713	2.374	18.602
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
2.446	2.339	2.417	3.655	3.423	3.292	2.420	3.550	23.542
2.446	1.000	1.000	1.000	2.304	1.000	1.000	1.000	10.749
2.446	2.339	1.000	1.000	2.304	1.000	2.420	1.000	13.508

X2

**Succesive  
Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	14.000	0.304	0.304	0.350	-0.512	1.000
	4.000	13.000	0.283	0.587	0.389	0.220	2.010
	5.000	19.000	0.413	1.000	0.000	3.000	3.093
2.000	3.000	7.000	0.152	0.152	0.235	-1.027	1.000
	4.000	13.000	0.283	0.435	0.394	-0.164	1.987
	5.000	26.000	0.565	1.000	0.000	4.000	3.243
3.000	3.000	11.000	0.239	0.239	0.310	-0.709	1.000
	4.000	14.000	0.304	0.543	0.397	0.109	2.014
	5.000	21.000	0.457	1.000	0.000	5.000	3.166
4.000	3.000	10.000	0.217	0.217	0.294	-0.781	1.000
	4.000	13.000	0.283	0.500	0.399	0.000	1.982
	5.000	23.000	0.500	1.000	0.000	5.000	3.151
5.000	3.000	12.000	0.261	0.261	0.325	-0.641	1.000
	4.000	8.000	0.174	0.435	0.394	-0.164	1.851
	5.000	26.000	0.565	1.000	0.000	4.000	2.942

6.000	3.000	13.000	0.283	0.283	0.338	-0.575	1.000
	4.000	9.000	0.196	0.478	0.398	-0.055	1.889
	5.000	24.000	0.522	1.000	0.000	4.000	2.960
7.000	3.000	7.000	0.152	0.152	0.235	-1.027	1.000
	4.000	14.000	0.304	0.457	0.397	-0.109	2.017
	5.000	25.000	0.543	1.000	0.000	5.000	3.277
8.000	3.000	10.000	0.217	0.217	0.294	-0.781	1.000
	4.000	16.000	0.348	0.565	0.394	0.164	2.067
	5.000	20.000	0.435	1.000	0.000	3.000	3.258

Succesive Interval	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
	1.000	1.000	2.014	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.014
	3.093	1.987	3.166	1.982	2.942	2.960	2.017	2.067	20.213
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	2.010	3.243	2.014	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	22.854
	2.010	1.000	2.014	1.982	1.851	1.889	1.000	2.067	13.811
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	2.017	3.258	23.830
	2.010	3.243	2.014	3.151	2.942	1.889	3.277	2.067	20.592
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	2.010	3.243	2.014	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	22.854
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	2.067	23.898
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	1.000	1.987	1.000	1.982	1.851	1.000	2.017	2.067	12.903
	1.000	1.987	1.000	1.982	1.000	1.000	2.017	2.067	12.053
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	2.010	1.987	2.014	1.000	1.000	1.000	2.017	1.000	12.028
	1.000	1.987	1.000	1.982	1.000	1.889	2.017	2.067	12.941
	1.000	1.987	1.000	1.000	1.000	1.000	2.017	1.000	10.005
	2.010	1.987	1.000	1.982	1.851	1.889	2.017	2.067	14.802
	2.010	1.987	2.014	1.982	1.851	1.000	3.277	2.067	16.187
	1.000	1.987	1.000	1.000	1.000	1.000	2.017	1.000	10.005
	1.000	1.987	1.000	1.000	1.000	1.000	2.017	1.000	10.005
	1.000	1.000	1.000	1.982	1.000	1.889	1.000	2.067	10.937
	2.010	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	24.007
	1.000	3.243	1.000	1.000	1.000	1.000	3.277	1.000	12.520
	1.000	3.243	1.000	1.000	1.851	1.889	3.277	1.000	14.259
	2.010	3.243	3.166	1.982	1.851	1.889	3.277	2.067	19.484
	1.000	1.987	1.000	1.982	1.851	1.000	2.017	2.067	12.903
	1.000	1.000	2.014	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.014
	1.000	1.000	2.014	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.014
	3.093	1.987	3.166	1.982	2.942	2.960	2.017	2.067	20.213
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	2.010	3.243	2.014	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	22.854
	1.000	1.000	2.014	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.014
	3.093	1.987	3.166	1.982	2.942	2.960	2.017	2.067	20.213
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	2.010	3.243	2.014	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	22.854
	2.010	1.000	2.014	1.982	1.851	1.889	1.000	2.067	13.811
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089
	3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	2.017	3.258	23.830

2.010	3.243	2.014	3.151	2.942	1.889	3.277	2.067	20.592
3.093	3.243	3.166	3.151	2.942	2.960	3.277	3.258	25.089

Y

**Succesive  
Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	22.000	0.478	0.478	0.398	-0.055	1.000
	5.000	24.000	0.522	1.000	0.000	5.000	2.596
2.000	3.000	13.000	0.283	0.283	0.338	-0.575	1.000
	4.000	10.000	0.217	0.500	0.399	0.000	1.917
	5.000	23.000	0.500	1.000	0.000	5.000	2.994
3.000	3.000	8.000	0.174	0.174	0.257	-0.939	1.000
	4.000	15.000	0.326	0.500	0.399	0.000	2.040
	5.000	23.000	0.500	1.000	0.000	5.000	3.274
4.000	3.000	5.000	0.109	0.109	0.186	-1.233	1.000
	4.000	28.000	0.609	0.717	0.338	0.575	2.466
	5.000	13.000	0.283	1.000	0.000	5.000	3.912
5.000	3.000	7.000	0.152	0.152	0.235	-1.027	1.000
	4.000	26.000	0.565	0.717	0.338	0.575	2.365
	5.000	13.000	0.283	1.000	0.000	4.000	3.743
6.000	3.000	6.000	0.130	0.130	0.212	-1.124	1.000
	4.000	18.000	0.391	0.522	0.398	0.055	2.149
	5.000	22.000	0.478	1.000	0.000	4.000	3.459
7.000	3.000	2.000	0.043	0.043	0.092	-1.712	1.000
	4.000	22.000	0.478	0.522	0.398	0.055	2.480
	5.000	22.000	0.478	1.000	0.000	4.000	3.953
8.000	3.000	13.000	0.283	0.283	0.338	-0.575	1.000
	4.000	11.000	0.239	0.522	0.398	0.055	1.945
	5.000	22.000	0.478	1.000	0.000	4.000	3.029

**Succesive  
Interval**

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1.000	1.000	1.000	1.000	2.365	2.149	2.480	1.000	11.995
2.596	2.994	2.040	2.466	2.365	2.149	2.480	1.945	19.037
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
2.596	2.994	3.274	2.466	2.365	3.459	3.953	3.029	24.137
2.596	1.000	1.000	2.466	2.365	1.000	3.953	1.000	15.381
2.596	2.994	3.274	2.466	3.743	3.459	3.953	3.029	25.516
1.000	1.917	2.040	2.466	2.365	3.459	3.953	3.029	20.229
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
1.000	2.994	3.274	2.466	2.365	2.149	2.480	3.029	19.759

2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
1.000	1.000	2.040	1.000	2.365	2.149	1.000	1.000	11.555
2.596	2.994	3.274	3.912	2.365	3.459	3.953	3.029	25.583
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
1.000	1.917	2.040	2.466	1.000	2.149	2.480	3.029	16.082
1.000	1.917	2.040	2.466	1.000	2.149	2.480	1.945	14.997
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
1.000	1.000	1.000	2.466	2.365	1.000	2.480	1.000	12.311
1.000	1.917	2.040	2.466	2.365	1.000	2.480	1.945	15.213
1.000	1.000	2.040	2.466	1.000	2.149	2.480	1.000	13.136
1.000	1.917	2.040	2.466	2.365	1.000	2.480	1.945	15.213
1.000	1.917	2.040	2.466	2.365	2.149	2.480	1.945	16.363
1.000	1.000	2.040	2.466	2.365	1.000	2.480	1.000	13.352
1.000	1.000	2.040	2.466	1.000	3.459	2.480	1.000	14.445
1.000	1.917	1.000	2.466	2.365	2.149	1.000	1.945	13.842
2.596	1.917	3.274	2.466	2.365	3.459	2.480	1.945	20.502
1.000	1.000	3.274	2.466	1.000	2.149	2.480	1.000	14.370
1.000	1.000	3.274	2.466	1.000	3.459	2.480	1.000	15.679
2.596	1.917	3.274	3.912	2.365	2.149	3.953	1.945	22.112
1.000	2.994	2.040	2.466	1.000	2.149	2.480	1.945	16.075
1.000	1.000	1.000	1.000	2.365	2.149	2.480	1.000	11.995
1.000	1.000	1.000	1.000	2.365	2.149	2.480	1.000	11.995
2.596	2.994	2.040	2.466	2.365	2.149	2.480	1.945	19.037
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
2.596	2.994	3.274	2.466	2.365	3.459	3.953	3.029	24.137
1.000	1.000	1.000	1.000	2.365	2.149	2.480	1.000	11.995
2.596	2.994	2.040	2.466	2.365	2.149	2.480	1.945	19.037
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
2.596	2.994	3.274	2.466	2.365	3.459	3.953	3.029	24.137
2.596	1.000	1.000	2.466	2.365	1.000	3.953	1.000	15.381
2.596	2.994	3.274	2.466	3.743	3.459	3.953	3.029	25.516
1.000	1.917	2.040	2.466	2.365	3.459	3.953	3.029	20.229
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961
1.000	2.994	3.274	2.466	2.365	2.149	2.480	3.029	19.759
2.596	2.994	3.274	3.912	3.743	3.459	3.953	3.029	26.961

### LAMPIRAN 3

#### FREKUENSI

##### **Variabel LingkunganKerja (X1)** **Frequency Table**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	41,3	41,3
	3	24	52,2	93,5
	4	3	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	69,6	69,6
	3	9	19,6	89,1
	4	5	10,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	56,5	56,5
	3	17	37,0	93,5
	4	3	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	31	67,4	67,4
	3	13	28,3	95,7
	4	2	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	50,0	50,0
	3	17	37,0	87,0
	4	6	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	71,7	71,7
	3	9	19,6	91,3
	4	4	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	52,2	52,2
	3	19	41,3	93,5
	4	3	6,5	100,0

Total	46	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	54,3	54,3
	3	17	37,0	91,3
	4	4	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**Variabel MotivasiKerja (X2)****Frequency Table****X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	30,4	30,4
	4	13	28,3	58,7
	5	19	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,2	15,2
	4	13	28,3	43,5
	5	26	56,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	23,9	23,9
	4	14	30,4	54,3
	5	21	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21,7	21,7
	4	13	28,3	50,0
	5	23	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26,1	26,1
	4	8	17,4	43,5
	5	26	56,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28,3	28,3
	4	9	19,6	47,8
	5	24	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,2	15,2
	4	14	30,4	45,7
	5	25	54,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21,7	21,7
	4	16	34,8	56,5
	5	20	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)****Frequency Table****Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	47,8	47,8
	5	24	52,2	52,2
	Total	46	100,0	100,0

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28,3	28,3
	4	10	21,7	50,0
	5	23	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,4	17,4
	4	15	32,6	50,0
	5	23	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,9	10,9
	4	28	60,9	71,7
	5	13	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15,2	15,2
	4	26	56,5	71,7
	5	13	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13,0	13,0
	4	18	39,1	52,2
	5	22	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,3	4,3
	4	22	47,8	47,8
	5	22	47,8	47,8
	Total	46	100,0	100,0

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28,3	28,3
	4	11	23,9	23,9
	5	22	47,8	47,8
	Total	46	100,0	100,0

**LAMPIRAN 4:**  
**Correlations**  
**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1. Pearson Correlation	1	,676**	,472**	,316*	,574**	,451**	,514**	,431**	,717**
1 Sig. (2-tailed)		,000	,001	,032	,000	,002	,000	,003	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1. Pearson Correlation	,676**	1	,442**	,566**	,412**	,753**	,504**	,527**	,789**
2 Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,004	,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1. Pearson Correlation	,472**	,442**	1	,280	,627**	,414**	,945**	,787**	,804**
3 Sig. (2-tailed)	,001	,002		,059	,000	,004	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1. Pearson Correlation	,316*	,566**	,280	1	,398**	,706**	,235	,459**	,633**
4 Sig. (2-tailed)	,032	,000	,059		,006	,000	,116	,001	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1. Pearson Correlation	,574**	,412**	,627**	,398**	1	,499**	,666**	,583**	,775**
5 Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,006		,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1. Pearson Correlation	,451**	,753**	,414**	,706**	,499**	1	,374*	,774**	,804**
6 Sig. (2-tailed)	,002	,000	,004	,000	,000		,010	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1. Pearson Correlation	,514**	,504**	,945**	,235	,666**	,374*	1	,730**	,805**
7 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,116	,000	,010		,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1. Pearson Correlation	,431**	,527**	,787**	,459**	,583**	,774**	,730**	1	,856**

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

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

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	46
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	46

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	8

## Correlations

## Correlations

X2.	Pearson Correlation	,529**	,941**	,406**	,662**	,673**	,570**	1	,610**	,697*
7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.	Pearson Correlation	,762**	,675**	,653**	,951**	,847**	,860**	,610**	1	,886*
8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	,931**	,771**	,849**	,908**	,959*	,943**	,697**	,886**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	46	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	8

## Correlations

### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Pearson Correlation	1	,649**	,530**	,639**	,665**	,477**	,722**	,528**	,777**
Y1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pearson Correlation	,649**	1	,698**	,644**	,576**	,563**	,512**	,896**	,878**
Y2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pearson Correlation	,530**	,698**	1	,691**	,404**	,693**	,524**	,715**	,826**
Y3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pearson Correlation	,639**	,644**	,691**	1	,557**	,478**	,660**	,657**	,812**
Y4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pearson Correlation	,665**	,576**	,404**	,557**	1	,429**	,606**	,587**	,730**
Y5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,003	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pearson Correlation	,477**	,563**	,693**	,478**	,429**	1	,542**	,654**	,756**
Y6 Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,003		,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pearson Correlation	,722**	,512**	,524**	,660**	,606**	,542**	1	,625**	,777**
Y7 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pearson Correlation	,528**	,896**	,715**	,657**	,587**	,654**	,625**	1	,899**
Y8 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Pearson Correlation	,777**	,878**	,826**	,812**	,730**	,756**	,777**	,899**	1
Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	46	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	46	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	8

## Correlations

### Correlations

		X1	X2
	Pearson Correlation	1	,507**
X1	Sig. (2-tailed)		,000
	N	46	46
	Pearson Correlation	,507**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	46	46

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

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 <sup>a</sup>	,842	,835	1,833

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	771,904	2	385,952	114,827	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	43	3,361		
	Total	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,487	1,732		4,901	,000
	X1	,400	,080	,352	5,009	,000
	X2	,698	,071	,688	9,791	,000

a. Dependent Variable: Y

## RUMUS T-HITUNG

### Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	r	n	r <sup>2</sup>	1-r <sup>2</sup>	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X1	0,717	46	0.514	0.486	4.756	9.79	2,015
	0,789	46	0.623	0.377	5.234	13.86	2,015
	0,804	46	0.646	0.354	5.333	15.08	2,015
	0,633	46	0.401	0.599	4.199	7.01	2,015
	0,775	46	0.601	0.399	5.141	12.87	2,015
	0,804	46	0.646	0.354	5.333	15.08	2,015
	0,805	46	0.648	0.352	5.340	15.17	2,015
	0,856	46	0.733	0.267	5.678	21.25	2,015

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	r	n	r <sup>2</sup>	1-r <sup>2</sup>	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X2	0,931	46	0.867	0.133	6.176	46.35	2,015
	0,771	46	0.594	0.406	5.114	12.61	2,015
	0,849	46	0.721	0.279	5.632	20.17	2,015
	0,908	46	0.824	0.176	6.023	34.31	2,015
	0,959	46	0.920	0.080	6.361	79.20	2,015
	0,943	46	0.889	0.111	6.255	56.48	2,015
	0,697	46	0.486	0.514	4.623	8.99	2,015
	0,886	46	0.785	0.215	5.877	27.33	2,015

### Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Variabel	r	n	r <sup>2</sup>	1-r <sup>2</sup>	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
Y	0,777	46	0.604	0.396	5.154	13.01	2,015
	0,878	46	0.771	0.229	5.955	25.99	2,015
	0,826	46	0.682	0.318	5.602	17.63	2,015
	0,812	46	0.659	0.341	5.507	16.17	2,015
	0,730	46	0.533	0.467	4.951	10.60	2,015
	0,756	46	0.572	0.428	5.127	11.97	2,015
	0,777	46	0.604	0.396	5.270	13.30	2,015
	0,899	46	0.808	0.192	6.097	31.79	2,015

## LAMPIRAN 4

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

## 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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.58	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.98	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.18	2.10	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.18	2.08	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL**  
**DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jalan Tengah Desa Toto Selatan Kec. Kaila Kab. Bone Bolango

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/DPMPTSP/336/IV/2025

Berdasarkan surat dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor 227/PIP/B.04/LP-UIG/2024 tanggal 19 November 2024, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo menerangkan bahwa :

Nama : Alsyela Varena Musa  
 NIM : E2121022  
 Program Studi : S1 Manajemen

Benar-benar telah melaksanakan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Gorontalo

Demikian Surat Keterangan ini diberikan, untuk dipergunakan seperlunya.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
 Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
 No. 039/SRP/FE-UNISAN/IV/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
 NIDN : 092811690103  
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

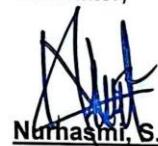
Nama Mahasiswa : Alsyela Varenza Musa  
 NIM : E2121022  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar 29%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Gorontalo, 29 April 2025

Verifikator,

  
Nurhasmi, S.KM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

## Fekon02 Unisan

### ALSYELA VARENZA MUSA\_PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWA...

 MANAJEMEN\_02  
 Fak. Ekonomi  
 LL Dikti IX Turnitin Consortium

#### Document Details

Submission ID	87 Pages
trn.oid::1:3231265128	14,978 Words
Submission Date	96,433 Characters
Apr 28, 2025, 12:43 PM GMT+7	
Download Date	
Apr 28, 2025, 12:58 PM GMT+7	
File Name	
TURNITIN_2_Alsyela_2025.docx	
File Size	
662.9 KB	

## 29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

### Top Sources

- |     |  |
|-----|--|
| 28% |  Internet sources                 |
| 15% |  Publications                     |
| 23% |  Submitted works (Student Papers) |

### Integrity Flags

#### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## ***ABSTRACT***

### ***ALSYELA VARENZA MUSA. E2121022. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE INVESTMENT AND ONE-DOOR SERVICE OFFICE OF GORONTALO PROVINCE***

*The study aims to find out the effect of work environment and work motivation on employee work discipline at the Investment and One-Stop Service Office of Gorontalo Province, both simultaneously and partially. The primary data collection is through statements tested for validity and reliability. It employs a path analysis method by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this study are the work environment, work motivation, and employee work discipline. This study indicates that Work Environment ( $X_1$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline at the Investment and One-Stop Service Office of Gorontalo Province by 84.2%. The value of 15.8% is affected by unexamined variables in the research model. Individually, the Work Environment ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on employee work discipline ( $Y$ ) of 35.2%. In contrast, Work Motivation ( $X_2$ ) demonstrates an even greater positive impact on employee work discipline ( $Y$ ), accounting for 68.8%.*

*Keywords:* work environment, work motivation, employee work discipline



## ABSTRAK

### ALSYELA VARENZA MUSA. E2121022. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU (PMPTSP) PROVINSI GORONTALO

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji validitas dan reabilitasnya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu melakukan konversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu (PMPTSP) Provinsi Gorontalo sebesar 84,2%. Nilai 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 35,2%. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 68,8%.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai



## BIODATA DIRI PENULIS

### I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Alsyela Varenza Musa  
Nim : E2121022  
Tempat, Tanggal Lahir: Bakida, 27 februari 2003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Bakida, kecamatan Helumo kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara  
Email : [alsyelavarenzamusa@gmail.com](mailto:alsyelavarenzamusa@gmail.com)  
Nama Orang Tua  
Ayah : Aslan Musa  
Ibu : Selvi Mauludu  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo  
Angkatan : 2021



### II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Sekolah Dasar Negeri 1 Bakida
- b. SMP Negeri Bakida
- c. SMA Negeri 1 Bolaang Uki