



6.46%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 JUL 2024, 9:36 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.16% ● CHANGED TEXT 6.29%

Report #21999503

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah era saat yang semakin canggih, dan organisasi menganggap SDM sebagai hal yang krusial bagi kesuksesan mereka (Ramadhana et al., 2022). Baik atau tidaknya organisasi dapat dilihat dari para pengelola organisasi itu sendiri. Pekerja adalah kategori aset manusia yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Seiring dengan akal, emosi, keinginan, pengetahuan, bakat, dan dukungan dari orang lain, sumber daya manusia ini juga memiliki atribut-atribut tersebut. Kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuan bisnis dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh sumber daya potensial ini. Kemungkinan untuk pemantauan kerja dan pertumbuhan etika kerja tidak dapat diabaikan ketika melaksanakan tugas yang mendorong pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu entitas organisasi senantiasa beriringan dengan peningkatan kualitas dari aset terpentingnya, yaitu sumber daya manusia. Perusahaan dapat menjamin optimal harapan dapat dicapai dengan memusatkan perhatian dan upaya pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi secara bijaksana. Memastikan bahwa setiap karyawan perusahaan memiliki sikap dan perilaku yang diperlukan untuk tidak hanya memberikan layanan terbaik, tetapi juga membina lingkungan yang mendukung kesejahteraan masyarakat yang dilayaninya, memerlukan investasi besar dalam Pendekatan berbasis manajemen menjadi landasan bagi perusahaan dalam

memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya diperoleh dan dikembangkan dengan bijak, tetapi juga diberdayakan dengan cara yang menguntungkan bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai tulang punggung yang menghidupi keberlangsungan sebuah organisasi. Sebagai hasilnya, kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian setiap tujuan yang telah ditetapkan terkait erat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang mereka miliki diharuskan mempunyai tidak hanya kedisiplinan yang tinggi, tetapi juga keterampilan, pengalaman, dan prestasi yang relevan. SDM memiliki kemampuan, keahlian dan potensi yang tidak terbatas, sehingga mereka mampu melampaui batasan-batasan yang ada dan menjadi kekuatan yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

1 Walaupun informasi semakin mudah didapat dan teknologi terus berkembang, berbagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi akan menghadapi tantangan tidak akan mungkin tanpa adanya cakap dan berdedikasi. perhatian yang serius terhadap pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi yang menginginkan kesuksesan jangka panjang. Menurut Mardiati & Jannah (2020), tujuannya adalah memaksimalkan produktivitas dan efektivitas melalui penerapan dan pengendalian seni dalam pengelolaan interaksi dan kontribusi

karyawan di dalam perusahaan. Melalui pendekatan yang holistik, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendukung terwujudnya tujuan yang seimbang antara kepentingan perusahaan, kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta kontribusi positif terhadap masyarakat secara luas. Secara keseluruhan, meraih profit memuaskan sebagai indikator keberhasilan. Namun, untuk mencapai target tersebut, peran kinerja karyawan yang unggul sangatlah krusial. Pentingnya kinerja yang optimal dari setiap anggota tim karyawan tak lepas dari kesadaran akan peran sentral sumber daya manusia dalam dinamika internal perusahaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan bukan sekadar sebuah aspek operasional, melainkan fondasi utama yang mampu menggerakkan roda kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengoptimalkan potensi setiap individu di dalam perusahaan menjadi prasyarat penting untuk mencapai hasil yang optimal dan berkelanjutan dalam setiap aktivitas operasional yang dilakukan. Menurut Kurniasari (2019), budaya organisasi, kepemimpinan, dedikasi, kepuasan kerja, insentif, disiplin, gaji adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Para peneliti secara strategis memilih untuk mempersempit studi mereka menjadi hanya dua faktor utama, lingkungan kerja dan disiplin kerja, untuk memperhitungkan keterbatasan saat ini, yang meliputi kendala keuangan dan waktu. Disiplin kerja ialah suatu mentalitas yang menunjukkan bagaimana seseorang berperilaku dan bertindak sebagai individu,

kelompok, atau masyarakat. Sikap ini tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap aspek-etika, norma-norma, dan kaidah yang telah ditetapkan, tetapi juga mencakup komitmen yang mendalam dalam meningkatkan pelaksanaan peraturan tersebut demi mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya, perspektif lain menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk membangun hubungan baik dengan pegawai, memotivasi mereka untuk mengadopsi perilaku yang diinginkan kesiapan relevan dalam rangka meningkatkan hasil dan kinerja serta memenuhi tujuan organisasi (Syahputra et al., 2020). Kemudian dukungan dari lingkungan kerja yang sesuai juga dapat memberikan dampak kepada pekerja untuk menjadikan mereka lebih disiplin sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sihalo & Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja waktu dan energi mereka dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, memiliki peran yang tak terbantahkan dalam membentuk pengalaman dan produktivitas mereka. Suasana yang menyenangkan dan mendukung di lingkungan kerja memiliki potensi untuk menciptakan rasa kenyamanan yang diperlukan bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka secara signifikan. Selain itu, dampak positif dari lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat dirasakan dalam pengelolaan sikap emosional karyawan, menciptakan fondasi yang kokoh untuk kesejahteraan mental dan profesional mereka.

20 Agar para pekerja merasa aman, nyaman, dan termotivasi untuk melakukan tugasnya, lingkungan kerja harus memfasilitasi kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja juga harus menyediakan fasilitas yang memadai. Menurut Mardiaty & Jannah (2020), mengemukakan bahwa seseorang dapat mencapai hasil optimal dalam menjalankan kegiatannya ketika didukung oleh kondisi lingkungan yang mendukung keberadaan lingkungan struktur organisasi dirancang dengan dapat meningkatkan semangat kerja, secara substansial dapat membantu pelaksanaan tugas, dan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika keinginan dan preferensi seseorang tidak terpenuhi di tempat kerja, hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan yang menyulitkan untuk menyelesaikan

tugas yang ada. Untuk menciptakan suasana di mana setiap orang merasa terinspirasi, terlibat, dan produktif dalam menjalankan tugasnya, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan secara detail dan memonitor lingkungan kerja dengan cermat. Peneliti akan melihat bagaimana lingkungan dan peraturan di tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas pekerja dalam penelitian ini. Penilaian kinerja pegawai dalam kelompok berbasis layanan interpersonal dapat didasarkan pada seberapa baik mereka melayani orang-orang yang dilayani. Contoh dari jenis organisasi ini adalah yang memberikan layanan seperti perlindungan masyarakat, pemeliharaan keamanan dan ketentraman masyarakat, dan penegakan peraturan daerah yang disahkan oleh kepala daerah dan dibentuk oleh DPRD dengan persetujuan bupati. Dalam lingkup penelitian ini, fokus penelitian ditujukan pada para pegawai Non-ASN yang bekerja. Pegawai Non-ASN Satpol PP, sebagai salah satu komponen utama dari SDM di instansi pemerintahan daerah, memainkan peran sentral dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum, pengelolaan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat. Melalui partisipasi dan keterlibatan mereka, Satpol PP menjadi salah satu pilar penting dalam memastikan keamanan dan kenyamanan masyarakat, serta kepatuhan terhadap 3 peraturan yang berlaku di tingkat lokal. Untuk mencapai tujuan organisasi, mengambil langkah strategis dengan merumuskan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh aparat. Peraturan-peraturan ini dirancang tujuan utama untuk membangun dan mempertahankan disiplin di lingkungan kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Pada dasarnya, disiplin adalah pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi standar masyarakat yang relevan serta hukum organisasi. Perusahaan korporat harus mengadopsi lingkungan kerja yang disiplin karena bisnis berhasil mencapai tujuan tanpa bantuan pegawai yang berperilaku baik. 5 22 25 Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi kunci utama dalam menjamin keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Syahputra et al., (2020) berpendapat bahwa disiplin yang efektif membangun hubungan baik, memotivasi untuk mengadopsi yang diinginkan, kesiapan untuk

kebijakan relevan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerja dan memenuhi tujuan instansi. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai tersebut masih kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menyebabkan kinerja mereka bervariasi. Kekhawatiran pegawai Non-ASN terhadap perubahan RUU ASN yang memperjelas penghapusan status Non-ASN menjadi alasannya. Kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh tingkat disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin besar kemungkinan bahwa kinerja pegawai akan menjadi lebih baik dan lebih berdampak positif bagi organisasi tempat mereka bekerja. Dimana dalam kurangnya kesadaran akan tanggung jawab bisa menjadi permasalahan utama, terutama ketika teguran dan sanksi jarang diberlakukan. Dengan memperlancar pelaksanaan disiplin kerja, diharapkan bahwa pegawai akan menjadi lebih efisien dalam menjalankan kewajiban dan aktivitas sehari-hari mereka, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kinerja keseluruhan (Swandewi & Wimba, 2022). Berikut ada data hasil penilaian kinerja yang telah dicapai selama tiga tahun terakhir: 4 Berdasarkan tabel 1.1 yaitu hasil penilaian kinerja pegawai Non-ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan, dapat dilihat bahwa berdasarkan klasifikasi perilaku kerja dan hasil kerja menunjukkan adanya tren penurunan yang signifikan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, kinerja pegawai tercatat sebesar 83,92%, kemudian menurun menjadi 78,90% pada tahun 2022, dan terus berlanjut hingga 72,39% pada tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang perlu diidentifikasi dan ditangani untuk mengembalikan dan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga perlu dilakukannya analisis lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor penyebab penurunan ini. Maka dari itu peneliti melakukan survey langsung untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja pegawai Non-ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan menjadi menurun. Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti menemukan bahwa secara keseluruhan masih kurang baik, disebabkan oleh masih adanya beberapa masalah tentang kedisiplinan

pegawai, terutama pada keterlambatan kehadiran para pegawai Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 1.2, terlihat adanya tren penurunan kedisiplinan di kalangan pegawai Non-ASN dalam rentang waktu dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, tercatat akumulasi jumlah ketidakhadiran sebanyak 288 kali, yang terdiri dari keterlambatan sebanyak 120 kali, ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) sebanyak 110 kali, dan izin sakit sebanyak 58 kali. Memasuki tahun 2022, angka ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam ketidakhadiran, dengan akumulasi jumlah ketidakhadiran mencapai 349 kali. Rinciannya, keterlambatan tercatat sebanyak 131 kali, ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 90 kali, dan izin sakit melonjak 5 menjadi 128 kali. Pada tahun 2023, penurunan kedisiplinan ini kembali terlihat semakin parah dengan total akumulasi ketidakhadiran mencapai 416 kali. Keterlambatan tercatat sebanyak 148 kali, ketidakhadiran tanpa keterangan meningkat menjadi 115 kali, dan izin sakit bertambah menjadi 153 kali. Perkembangan data ini menunjukkan adanya tren yang mengkhawatirkan mengenai kedisiplinan pegawai Non-ASN, yang semakin memburuk dari tahun ke tahun. Penurunan kedisiplinan ini mengindikasikan perlunya perhatian dan tindakan korektif yang serius dari pihak manajemen untuk meningkatkan kembali tingkat kehadiran dan kedisiplinan para pegawai Non-ASN. Serta hasil pengamatan peneliti tentang kondisi lingkungan menunjukkan kekurangan yang signifikan dalam hal sarana dan prasarana, seperti ruang kerja pegawai masih belum efektif, terdapat kekurangan perlengkapan kantor seperti komputer dan meja, serta kendaraan operasional yang kurang memadai. Selain itu, jaringan WiFi yang tidak mendukung yang membuat aktivitas kerja pegawai menjadi terhambat. **33 Hal ini membuktikan bahwa lingkungan masih belum sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sehingga,** perlu dilakukan peningkatan secara menyeluruh terhadap lingkungan kerja agar mencapai tingkat optimalitas yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai Non-ASN. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti mengidentifikasi adanya research gap . Berikut dapat diuraikan research gap : 6 Memahami sudut pandang para pekerja terhadap faktor-faktor

yang ditawarkan adalah tujuan utama dari studi ini bagi periset. Mengingat adanya risiko ketidakkonsistenan terhadap pernyataan variabel ialah memastikan apakah cenderung tinggi atau buruk. Berkaitan dengan sistem manajemen di dan instansi lainnya, temuan riset ini bisa dipakai sebagai bahan penilaian oleh Tangerang Selatan. diharapkan dari hasil penelitian ini, dapat diambil langkah- langkah yang sesuai dengan peraturan daerah yang berkaitan dengan tenaga honorer pemerintah. Berdasarkan pemaparan, penelitian ini berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON-ASN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANGERANG SELATAN . 1.2 Rumusan Masalah Dengan melihat pemaparan maka perumusan masalah penelitian ini yaitu : 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan? 1.3 Tujuan Penelitian Dengan melihat perumusan masalahnya, maka tujuan penelitian ini yaitu: 7 1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan 2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan 1.4 Manfaat Penelitian 1.4.1 Manfaat Secara Teoritis pemahaman yang lebih dalam mengenai dinamika internal organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dengan tersebut, penelitian dapat membantu mengembangkan strategi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan Selain itu, juga meningkatkan efisiensi operasional dengan memastikan bahwa pegawai bekerja dengan optimal dan merasa terdukung dalam lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat untuk organisasi itu sendiri, tetapi juga bagi masyarakat yang menjadi penerima langsung oleh satuan. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat memiliki implikasi yang lebih luas dalam konteks kebijakan di berbagai sektor

publik maupun swasta, dengan memberikan wawasan yang berharga serta cara-cara untuk meningkatkannya secara efektif. memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas, tetapi secara lebih luas. 1.4.2 Manfaat Secara Praktis a. Bagi Organisasi Seiring dengan meningkatnya produktivitas karyawan, temuan ini dapat diperhitungkan ketika menilai efek kondisi tempat kerja dan hukuman terhadap efisiensi pekerja. Selain meningkatkan daya saing perusahaan terhadap para pesaingnya. b. Bagi Penelitian Penelitian ini mempunyai harapan kontribusinya tidak hanya sebatas menambah informasi dan ilmu pengetahuan bagi peneliti, tetapi juga mampu memperluas wawasan dan pengetahuan mereka dalam menjalani perkuliahan. Lebih jauh lagi, harapannya adalah bahwa penelitian ini dapat menjadi pijakan yang kuat bagi mereka yang tertarik untuk mengeksplorasi komprehensi dalam SDM. Dengan menerapkan pemahaman yang didapati studi, mempunyai harapan peneliti bisa mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan yang akan menjadi aset berharga dalam menjalani karir di bidang SDM, serta memberikan kontribusi yang bermakna saat berhadapan dengan tantangan dan peluang yang akan timbul saat kerja.

34 8 BAB

II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1. Teori Atribusi Grand Theory, yaitu teori yang mengkaji motif, alasan menyampaikan menyimpulkan (Putri, 2020). Teori atribusi ini berupa menjelaskan adanya beragam cara-cara kita yang dapat digunakan dengan kepada (Amaliyah, 2023). merujuk pada sebagai kerangka analisis utama yang n serta menganalisis dari terhadap kinerja karyawan. Teori atribusi yang diterapkan dalam konteks ini menyoroti aspek-aspek yang mendasari pemahaman individu terhadap respon mereka kepada peristiwa. memahami yang melandasi respons, baik dalam konteks maupun dalam melihat hubungan yang saling memengaruhi, penelitian ini menggali konsepsi bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan oleh dua kategori atribusi, yaitu atribusi internal dan eksternal. Atribusi internal, sebagai salah satu elemen kunci dalam penelitian ini, mencakup aspek-aspek seperti persepsi terhadap lingkungan kerja, sistem kedisiplinan yang diberikan, serta penilaian terhadap tingkat kinerja individu dalam

konteks organisasi. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam terhadap dinamika internal dan eksternal ini menjadi penting karena dapat memberikan wawasan komprehensif dan pada gilirannya, kinerja mereka dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja. 2.1.2. Disiplin Kerja 2.1.2.1.

Pengertian Disiplin Kerja Sebagai sarana untuk menjaga ketertiban di dalam perusahaan, perusahaan yang baru didirikan tentu saja memiliki seperangkat peraturannya sendiri yang harus diikuti. Disiplin. Misalnya, Chewe & Taylor (2021: 46) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kapasitas atau pola pikir individu untuk segera mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Baehaki and Faisal (2020:13) mengatakan bahwa proses mengajarkan para pekerja pada setiap organisasi dalam rangka memperlancar kelancaran operasinya dikenal sebagai disiplin kerja. lalu Nurjaya (2021:64) Disiplin di tempat kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan standar sosial untuk mengubah perilaku atau kebiasaan mereka. Sutrisno 9 (2021:103) mendefinisikan disiplin sebagai perilaku individu yang proses atau sikap dan perilaku yang mengikuti norma-norma tertulis dan tidak tertulis dari organisasi. Keandalan untuk pekerjaan yang diberikan seseorang tercermin dalam tingkat kedisiplinan seseorang. Hal ini dapat meningkatkan output pekerja. Ketika pekerja datang ke tempat kerja secara teratur dan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, ketika mereka dapat memanfaatkan waktu kerja mereka secara efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas, dan ketika maka tempat kerja tersebut dianggap jika ada ang kuat di antara tenaga kerja. 2.1.2.2. Faktor-Faktor

Disiplin Kerja Sal a m, (2021:502), menyatakan bisa memberikan pengaruh pada disiplin kerja, yaitu: 1. Kesadaran Diri Menghormati norma dan kewajiban adalah komponen dari kesadaran diri. Hal ini penting bagi pekerja unggul yang memahami peran dan kewajiban mereka dan dengan sukarela mematuhi peraturan. 2. Motivasi Untuk mendorong disiplin kerja, motivasi sangatlah penting. Pekerja yang termotivasi sering kali mencurahkan lebih banyak waktu untuk pekerjaan mereka dan mengikuti kebijakan perusahaan. 3. Lingkungan Kesadaran diri dan disiplin pada

karyawan juga memengaruhi oleh lingkungan work mereka, jam work, pakaian, penilaian hasil, seta akuntabilitas. wilayah yang mendukung dapat membentuk kerja yang disiplin. 2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja Assegaf, Mochamad DwikiE(2020), menjelaskan bahwa disiplin pekerjaan merupakan berikut :

- a. Sikap Mental yang timbul dari kesadaran kemauan pribadi menjalankan mengikuti aturan meliputi: kepatuhan terhadap di tempat kerja untuk bekerja dan keterampilan dalam menggunakan peralatan secara efektif.
- b. Norma Rules yang menetapkan dapat dapat dilakukan kepada karyawan bekerja di perusahaan, dan menjadi panduan dalam perilaku mereka, mencakup: Kepatuhan terhadap peraturan di mana karyawan secara ketentuan telah ditetapkan. c. Tanggung jawab 10 Tanggung jawab yakni melaksanakan mematuhi terhadap sesuai dengan batas telah ditetapkan 2.1 3.Lingkungan Kerja 2.1 3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Lingkungan work adalah sering digunakan oleh para karyawan ketika melakukan kegiatan pekerjaan sehari hari (Sihaloho & Siregar, 2020). Memiliki tempat kerja yang menyenangkan dapat membantu pekerja menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan lebih mudah, menginspirasi mereka, dan menghasilkan output yang lebih baik (Ningsih et al., 2021). Lingkungan kerja yang diatur dengan baik, memberikan suasana yang menyenangkan bagi karyawan, menghasilkan rasa nyaman yang sangat penting dalam mendukung kinerja mereka. Sebagai contoh, suasana kerja yang positif dapat membantu pekerja merasa puas dengan peran mereka, yang pada gilirannya membantu mereka menghasilkan hasil kerja yang lebih baik bagi organisasi (Sihaloho & Siregar, 2020). Suasana yang positif ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berdampak pada sikap emosional karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja mereka, tetapi juga memungkinkan mereka untuk menggunakan waktu kerja dengan lebih efektif dan efisien, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi mereka. Maka dari menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang

mendukung memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan 2.1.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Ervina (2023), faktor lingkungan work yaitu: 1. Sarana dan prasarana Segala sesuatu yang digunakan, termasuk gedung dan fasilitasnya, untuk membantu melaksanakan pekerjaan karyawan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. 2. Kebisingan Kebisingan dari perusahaan tindakan dengan volume dan mengganggu masyarakat dan kenyamanan daerah sekitarnya. 3. Sirkulasi udara mengambil lingkungan dan mengeluarkannya dari ruangan untuk mengubah udara di dalamnya. 4. Hubungan kerja 11 Kontrak yang dibuat di tempat kerja menjadi dasar interaksi antara pemberi kerja dan pekerja. 2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Rozi (2020), menetapkan indikator lingkungan work terdiri dari tiga indicator, yaitu: a. Suasana kerja Kebisingan, cahaya dan pencahayaan, serta keselamatan pekerja merupakan aspek-aspek lingkungan kerja yang perlu dipertimbangkan. b. Hubungan dengan rekan kerja Kinerja karyawan dapat memengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk interaksi yang bersahabat di tempat kerja dan kekeluargaan di antara rekan kerja. Untuk menumbuhkan kenyamanan dan ketenangan di tempat didefinisikan saling menghormati tidak ada perselisihan. c. Tersedianya fasilitas kerja Kinerja karyawan dapat didukung dan pekerjaan berkualitas tinggi dapat dihasilkan jika sumber daya dan perlengkapan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut dipelihara dengan lebih baik dan berfungsi penuh. 2.1 **36** 4. Kinerja Karyawan 2.1 4.1. Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja yakni sebuah hasil telah dicapai karyawan berdasarkan tanggungjawab yang telah dilakukannya atas periode waktu tertentu (Surajiy o et a l., 2020). Menurut (Rahmah., 2022), kinerja yakni diperoleh dari seseorang yang telah melakukannya pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan berdasarkan kesempatan dan kemampuan yang dimilikinya selama periode tertentu. Sejauh mana mereka membantu perusahaan tergantung pada kinerja mereka. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi, fokusnya sebagian besar adalah pada peningkatan pribadi dan tim., seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Giawa & Larosa, 2023). Dalam menilai keuntungan dan kerugian dari suatu

kebijakan operasi, produktivitas merupakan persyaratan yang harus dipahami pada skala hasil kerja karyawan yang terhubung dengan model bisnis (Gunawarman, 2021). 2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Sutrisno, (2022:3480) mencatat bahwa faktor eksternal pribadi dan organisasi dapat berdampak pada seberapa baik kinerja seseorang dalam perannya. Jika 12 pegawai menyadari dan mampu mengikuti kebijakan perusahaan, organisasi dapat melihat peningkatan kinerja pekerja. Lingkungan work positif tugas mereka lebih cepat karena mereka akan merasa didukung oleh ruang kerja fisik mereka dan merasa nyaman dengan lingkungan yang tidak terlihat. Kinerja di antara pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kondisi perusahaan. Ketika lingkungan kerja dan disiplin diprioritaskan, pegawai akan berkinerja baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. 2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan Rahmah et al., (2022), berbilang bahwa ada beberapa ukuran kinerja, antara lain: 1) Kualitas Pekerjaan Kaliber tingkat kemahiran yang bisa dicapai oleh para pekerja untuk menyelesaikan tugas dan memberikan hasil yang hampir sempurna. 2) Kuantitas Pekerjaan Hasil kerja karyawan, yang dikenal sebagai kuantitas kerja, dapat dinyatakan dalam bentuk uang atau jumlah total tugas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu Waktu adalah faktor penting dalam jenis pekerjaan yang ditentukan oleh tujuan dalam menyelesaikan tugas. Karena penyelesaian tugas dalam waktu yang ditentukan akan dianggap sebagai kinerja karyawan yang sangat baik. 4) Inisiatif Keinginan pekerja untuk menyelesaikan tugas secara independen dari pengaruh luar adalah akar dari inisiatif. 2.2 Penelitian Terdahulu Pada bagian ini ada berapa peneliti dahulu bersumber dari peneliti-peneliti sebelumnya yang telah meneliti tentang disiplin work, lingkungan work, and kinerja. Peneliti dahulu dapat memberikan landasan teori untuk persiapan penelitian dan dikonsultasikan dalam penelitian ini. ini yakni berapa peneliti dahulu yang dipakai, yaitu: No Peneliti dan Tahun Penelitian Judul Penelitian Variabel Hipotesis Hasil Penelitian 1 (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan



REPORT #21999503

Independen: \square Motivasi Kerja (X1) \square Lingkungan Kerja \square Motivasi Berpengaruh positif terhadap Kinerja Positif Signifikan 13 No Peneliti dan Tahun Penelitian Judul Penelitian Variabel Hipotesis Hasil Penelitian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (X2) \square Disiplin Kerja (X3) Dependen: \square Kinerja Karyawan (Y) Karyawan \square Lingkungan Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan \square Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan \square Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2 (Caissar et al, 2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Independen: \square Motivasi Kerja (X1) \square Disiplin Kerja (X2) Dependen: \square Kinerja Pegawai (Y) \square Motivasi Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan \square Disiplin kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Positif Signifikan 14 No Peneliti dan Tahun Penelitian Judul Penelitian Variabel Hipotesis Hasil Penelitian Jawa Barat) Karyawan \square Motivasi kerja dan Disiplin kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian Menurut Rimawan (2023), Kerangka konseptual merupakan keterkaitan yang erat antara berbagai teori atau konsep yang mendukung penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan sistematis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual bertujuan untuk menjawab secara rasional permasalahan yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, serta untuk memahami mengapa fenomena tertentu terjadi. Hal ini dilakukan dengan mengalirkan jalan pikiran secara runtut dari pangkal pikir yang telah ditentukan, berdasarkan patokan pikir yang logis dan terstruktur. Dengan demikian, kerangka konseptual berfungsi sebagai landasan yang kuat dalam menjelaskan keterkaitan antara berbagai variabel penelitian, serta membantu peneliti dalam merancang dan melaksanakan penelitian dengan lebih sistematis dan terarah. Untuk menjawab secara logis isu-isu yang diangkat dan menentukan mengapa sebuah fenomena terjadi, kerangka kerja teoritis harus dikembangkan. Hal ini dilakukan dengan membangun struktur berbasis logika

dan proses mental yang mengalir dari dasar penalaran. Berikut ini adalah penjelasan mengenai kaitan antara variabel terikat dan bebas, yakni: 15 Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 2.4 Hipotesis Pendapat Rahmah et al., (2022), hipotesis merupakan asumsi awal terhadap perumusan masalah penelitian, yang juga dapat dianggap sebagai prediksi provisional yang masih memerlukan pengujian untuk memverifikasinya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut, yang didasarkan pada kerangka konseptual dan tinjauan pustaka di atas: 2.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam teori atribusi, disiplin work memegang penting menentukan kualitas seorang pegawai. Seorang pegawai yang menunjukkan konsistensi dalam disiplin, baik saat memulai, menjalankan, maupun mengakhiri pekerjaannya, cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik. Disiplin yang terinternalisasi, yang muncul dari kesadaran diri terhadap tanggung jawab dan tugasnya tanpa perlu dipaksa oleh atasan, menjadi kunci utama dalam menciptakan kinerja yang unggul. Kesadaran ini menggiring pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Disiplin bukan hanya sekadar alat untuk mencapai target kerja, tetapi juga sebagai wadah untuk membentuk kepribadian yang berkualitas. Konsistensi dalam berdisiplin tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga sikap, perilaku, dan pola hidup secara keseluruhan. Proses pembentukan kepribadian yang baik melalui disiplin tidak terjadi secara instan, melainkan membutuhkan upaya dan latihan yang berkelanjutan. Latihan ini tidak hanya dilakukan secara individu, tetapi juga melalui kolaborasi antara pegawai, pimpinan, dan seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, disiplin bukan hanya sebagai prinsip kerja, tetapi 16 juga sebagai upaya bersama dalam membentuk budaya organisasi yang produktif dan berkualitas. Pernyataan di atas didukung penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Syukri, (2023) serta Kusmiyatun & Sonny, (2021) bahwa disiplin work kepada signifikan terhadap kerja karyawan. melihat teori dan peneliti dahulu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut Hipotesis 1 : Disiplin work berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai Non ASN

2.4.2. Pengaruh Lingkungan work Terhadap Kinerja Karyawan di teori atribusi, terdapat penekanan yang signifikan terhadap keterkaitan yang erat antara lingkungan work Teori menyoroiti pentingnya motif berprestasi dalam membentuk landasan motivasi bagi karyawan, yang sebagian besar berasal dari faktor internal individu, namun juga memengaruhi secara signifikan oleh faktor Pentingnya tumbuh individu merupakan hal yang tak terbantahkan, karena hal ini membentuk suatu kekuatan internal Namun demikian, dalam konteks yang lebih luas, situasi lingkungan kerja juga memiliki peran yang tak terbantahkan dalam membentuk motif berprestasi dan mencapai kinerja yang optimal. Ketika lingkungan kerja mampu memberikan dukungan, penghargaan, dan insentif yang sesuai, maka individu cenderung lebih termotivasi dan lebih mampu untuk mencapai tujuan-tujuan prestasinya. Oleh karena itu, integrasi antara faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan kunci dalam memahami kompleksitas motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Pernyataan di atas didukung peneliti Irawan (2021) and Zakiah & Dwiridotjahjono (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif and signifikan kepada kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa lingkungan work tidak ngaruh signifikan terhadap kinerja karyaawan. Berdasarkan teori and peneltian terdahulu, maka sebgai berikut. Hipotesis 2 : Lingkungan work ngaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN 17 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian ini menggunakan kuantitatif untuk meneliti, yang berarti bahwa hipotesis akan diuji untuk menentukan tingkat pengaruh variabel X dan Y. Menurut Niza et al., (2022), Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan sistematis dan hati-hati yang digunakan dengan cara terstruktur. biasanya berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka yang dapat dianalisis secara statistik metode kuantitatif menjadi sangat krusial, karena merupakan cara untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang mendalam dan Dengan menggunakan metode ini, peneliti berharap dapat memperoleh hasil

yang objektif berdasarkan analisis diolah dan dianalisis secara kuantitatif untuk menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

8 Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja tersebut. 30 Sumber utama peneliti untuk pengumpulan data kantor di mana peneliti menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Non-ASN.

Mendapatkan data yang berhubungan dengan studi ini merupakan tujuan dari hal tersebut. Tanggapan pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai merupakan data dikumpulkan dari pegawai Non-ASN. 1 18 3.2 Objek Penelitian

Untuk menghasilkan sesuatu yang akan membantu masyarakat atau hal yang diteliti, salah satu aspek terpenting dalam penelitian adalah mengidentifikasi fenomena yang akan menjadi fokus peneliti untuk dipelajari atau diteliti lebih lanjut. Proses ini dikenal sebagai objek

penelitian. adalah studi tentang terkait. Istilah " perilaku dipilih para ilmuwan dipakai oleh untuk mendefinisikan objek penelitian. Dalam hal ini, menjadi objek peneliti. 2 Fenomena yang diteliti adalah indikasi kinerja

pegawai yang berada pada level rendah di kantor pusat Satuan Polisi Pamong Praja Berdasarkan data survei yang diperoleh dari perusahaan, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan dipilih sebagai subjek penelitian.

Pemilihan ini didasarkan pada peran penting yang dimainkan oleh pegawai di kantor pusat tersebut dalam operasional sehari-hari, yang sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusia untuk pengelolaan perusahaan. Pegawai di kantor pusat Satuan Polisi Pamong Praja ini dianggap sebagai sumber informasi yang sangat berharga mengenai kinerja pegawai secara keseluruhan. Mereka memiliki pengalaman dan wawasan mendalam tentang dinamika pekerjaan di lapangan serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, penelitian yang berfokus pada pegawai di kantor pusat ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan akurat tentang kinerja pegawai, serta membantu dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih

efektif dan berbasis data. 3 9 10 13 22 35 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 3 4 5 9 12

1. Populasi Populasi dalam suatu penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau individu dengan jumlah dan atribut tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai relevan untuk dipelajari. Dari populasi inilah kesimpulan penelitian akan diambil (Sugiyono, 2019). Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Non-ASN yang bekerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan, yang jumlahnya diketahui sebanyak 350 pegawai Non-ASN. 2 Peneliti akan melakukan klasifikasi karakteristik yang sesuai dengan populasi tersebut serta menetapkan target responden kuesioner yang relevan. Adapun kriteria sasaran responden kuesioner dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan dari semua jenis kelamin, yang berusia antara 20 sampai dengan 50 tahun, masih berstatus sebagai pegawai Non-ASN atau honorer, dan telah bekerja minimal selama 1 (satu) tahun. Kriteria ini ditetapkan agar karyawan yang menjadi responden 19 sudah memiliki pemahaman yang memadai mengenai sistem manajemen dan kondisi tempat mereka bekerja. Berdasarkan kriteria tersebut, dari total 350 karyawan, hanya 280 orang yang memenuhi kriteria sebagai pegawai Non-ASN, sementara 70 orang lainnya adalah pegawai ASN. Dengan demikian, populasi yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebanyak 280 karyawan, sesuai dengan data yang diperoleh dari instansi terkait.

3.3.2. Sampel yang representasi keseluruhan individu atau kelompok dalam populasi yang diteliti, dipilih dengan cermat untuk mencerminkan karakteristik dan variasi yang ada dalam populasi tersebut (Budiasih et al., 2023). Dalam proses penelitian, pengambilan sampel yang tepat memainkan peran kunci dalam memastikan validitas dan generalisabilitas temuan serta memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang dapat diandalkan tentang populasi secara keseluruhan. Dengan memanfaatkan data dari sampel yang representatif, pengambilan sampel memiliki fungsi utama untuk memungkinkan peneliti menarik kesimpulan atau generalisasi yang valid tentang populasi secara

keseluruhan. Ukuran sampel studi ini ditentukan oleh strategi pengambilan sampel yang dipilih sesuai dengan ciri-ciri populasi yang sedang dipelajari dan setelah mempertimbangkan sejumlah faktor terkait. Sebagai alat bantu untuk mengetahui ukuran sampel yang tepat dengan margin of error dan derajat kepercayaan yang telah ditetapkan, rumus Slovin memastikan bahwa sampel yang diambil secara tepat mewakili varians dan fitur yang ada dalam populasi (Machali, 2021). Maka dari itu, rumus yang dipakai yakni rumus slovin $n = \frac{N \cdot d^2}{1 + d^2}$ Dalam konteks penelitian ini, terdapat beberapa variabel penting yang perlu dijelaskan untuk memperjelas proses pengambilan sampel. Pertama, "n" yang merupakan jumlah sampel yang akan diteliti, dan kedua, "N" yang menunjukkan total populasi yang menjadi subjek penelitian. Ketiga, variabel "D" yang mewakili tingkat penyimpangan yang diinginkan, yang dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 5%. Variabel-variabel tersebut memainkan peran krusial dalam menentukan ukuran sampel yang representatif, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai populasi secara keseluruhan.

$n = \frac{N \cdot D^2}{1 + D^2}$
 $n = \frac{280 \cdot (0,05)^2}{1 + (0,05)^2}$
 $n = \frac{280 \cdot 0,0025}{1 + 0,0025}$
 $n = \frac{0,7}{1,0025}$
 $n = 0,697$
 $n = 0,7$
 $n = 1,7$
 $n = 164,7$
 $n = 164$

280 pegawai Non ASN, akan dijadikan sampel sebanyak 164 pegawai Non ASN.

3.4 Teknik Pengumpulan Data dalam menggunakan yang diperoleh melalui.

adalah langsung diolah sendiri oleh individu atau organisasi (Makbul, 2021). ini dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Kuesioner tersebut Dalam menyebarkan kuesioner pada memakai skala likert dalam mengukur jawaban responden, skala likert digunakan untuk menilai pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Pilihan jawaban yang mungkin diberikan mulai dari 1 (sangat engga setuju), 2 (engga setuju), 3 (kurang sependapat), 4 (cukup sependapat), 5 (sependapat), dan 6 (sangat sependapat). Skala Likert yakni ukuran pernyataan yang telah diatur sebelumnya (Krismayanti & Sutabri, 2023). Jika dalam bentuk yakni: Tabel 3.1 Skala Likert 21 Penggunaan Likert dengan 6 (enam) poin dalam penelitian dengan spesifik untuk menghindari

respons netral dan mengurangi risiko ambigu dalam pengambilan keputusan. Langkah ini diambil dengan mempertimbangkan kebutuhan untuk memperoleh tanggapan yang lebih terarah dan memberikan informasi yang lebih kaya secara kuantitatif. Chomeya (2010) mengemukakan bahwa penggunaan Skala Likert Enam Poin dalam sebuah penelitian yang melibatkan berbagai variabel dapat dianggap layak dan sesuai. Hal ini dikarenakan Skala Likert Enam Poin memungkinkan pengujian dilakukan secara menyeluruh tanpa terbebani oleh jumlah item yang terlalu banyak. Selain itu, penggunaan skala ini tidak akan memberatkan responden dalam memberikan jawaban mereka. Ketika reliabilitas diterima berdasarkan standar uji psikologi, skala ini mampu memberikan hasil yang akurat dan dapat dipercaya. Dengan demikian, pemakaian Skala Likert Enam Poin menjadi pilihan yang efektif untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian, memastikan bahwa responden dapat dengan mudah memahami dan menjawab setiap item yang disajikan, tanpa merasa terbebani oleh banyaknya pertanyaan. Dengan mengurangi kemungkinan respons netral, peneliti dapat menghindari ketidakpastian yang mungkin muncul dalam analisis data, sehingga memfasilitasi proses interpretasi yang lebih akurat dan penarikan kesimpulan yang lebih solid berdasarkan hasil pengolahan data yang lebih terperinci. Menurut Khairunisa (2022), menyatakan penelitian menunjukkan bahwa skala Likert dengan 6 poin menghasilkan reliabilitas yang lebih tinggi daripada Selain itu, memiliki validitas yang lebih tinggi daripada skala Likert 4 poin. **1** 3.5 Definisi Operasional Ketika sebuah variabel didefinisikan secara operasional yaitu, secara praktis dan operasional dalam parameter objek penelitian atau item yang diteliti dapat didefinisikan seperti itu (seperti yang dinyatakan dalam definisi konsep) (Pakpahan et al., 2021: 63). Berdasarkan definisi tersebut, objek, berubah-ubah 22 dan dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dalam suatu studi. Setiap jenis variabel yang digunakan oleh peneliti memiliki fungsi dalam mengukur jenis variabel lainnya. Tiga akan yakni. 3.5 **24** 1. Variabel Independen Sugiyono (2019:61), menyatakan bahwa variabel bebas adalah yang

menjadi akibat dari terbentuknya variabel terikat. **1 14** Disebut sebagai variabel stimulus, variabel prediktor, faktor anteseden, variabel dampak, variabel perlakuan, variabel treatment, atau variabel risiko, variabel independen sering digunakan dalam riset. **1** Karena tidak memengaruhi oleh variabel lain, variabel ini disebut sebagai variabel bebas, oleh karena itu disebut demikian. Sebaliknya, karena pengaruhnya terhadap faktor lain dalam riset, variabel ini juga dikenal sebagai variabel pengaruh. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. **2 27 3.5 2**

27 2. Variabel Dependen Variabel dependen adalah variabel yang memengaruhi oleh dan tergantung pada variabel independen (Wahyuni, 2021). Berikut merupakan tabel operasional yang bertujuan untuk menjelaskan batasan variabel pada sebuah penelitian. Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel N No Variabel dan Definisi Indikator Ukuran Skala 1 Disiplin Kerja (X 1) Sikap

Saya bersedia hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan (1-6) Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan pimpinan (1-6) Norma Saya bersedia menaati peraturan yang ditetapkan (1-6) 23 N No Variabel dan Definisi Indikator Ukuran Skala oleh pimpinan Saya selalu mengenakan seragam dan atribut lengkap yang telah ditetapkan oleh atasan atau pimpinan (1-6) Saya tidak melakukan pekerjaan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan inti pada saat jam kerja (1-6) Tanggung Jawab Saya bersedia menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai instruksi pimpinan (1-6) Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan peraturan kerja atau pimpinan (1-6) Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan atau pimpinan diluar jam kerja (1-6) 2 Lingkungan Kerja (X 2) Tersedianya fasilitas kerja Ketersediaan kendaraan operasional (1-6) 24 N No Variabel dan Definisi Indikator Ukuran Skala sangat saya butuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan lapangan Perlengkapan pendukung seperti jaringan wifi di setiap sudut ruangan kantor (1-6) Fasilitas kantor yang berupa meja kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan (1-6) Ketersediaan perangkat komputer di ruang kantor sangat

membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan (1-6) Pencahayaan di tempat kerja mendukung saya dalam bekerja, sehingga membuat saya nyaman (1-6) Tempat dan ruang kerja yang tidak tetap membuat (1-6) 25 N No Variabel dan Definisi Indikator Ukuran Skala efektivitas kerja saya terganggu 3 Kinerja Karyawan (Y) Kuantitas Pekerjaan Volume pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada saya sudah sesuai dengan beban kerja (1-6) Saya bersedia melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara efektif dan efisien (1-6) Kualitas Pekerjaan Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan (1-6) Saya selalu cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan oleh pimpinan (1-6) Inisiatif Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta terlebih dahulu oleh pimpinan (1-6) Saya bersedia memodifikasi pekerjaan yang diminta oleh pimpinan tanpa keluar dari (1-6) 26 N No Variabel dan Definisi Indikator Ukuran Skala ketentuan yang berlaku 3.6 Teknik Analisis Data Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah penyebaran angket atau kuesioner yang telah dirancang dengan cermat untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner tersebut terdiri dari serangkaian pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dengan tujuan mendapatkan jawaban yang relevan berdasarkan pilihan opsi yang tersedia. Metode ini dipilih untuk mengumpulkan data secara sistematis dari sampel penelitian dalam konteks penelitian kuantitatif. Selanjutnya, untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan Teknik Analisis Linear Berganda, yang merupakan salah satu metode dalam Statistik Inferensial. Teknik ini dipilih karena kemampuannya dalam mengidentifikasi dan memahami pola hubungan antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas. Dengan menggunakan Teknik Analisis Linear Berganda, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi dan menjelaskan bagaimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, serta sejauh mana hubungan tersebut signifikan secara statistik. Proses analisis data ini penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika yang terjadi di antara variabel-variabel yang diteliti, serta untuk menghasilkan temuan

yang dapat diandalkan dan valid dalam menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna dalam bidang studi yang sedang dikaji **1 26 Data** statistik juga digunakan, bersama dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23, untuk melaksanakan analisis data. Dengan memanfaatkan kuesioner yang disebarakan sebagai sarana utama pengumpulan data, program ini dipakai untuk mengevaluasi dan menganalisa temuan-temuan yang ada. Investigasi ini mencakup beberapa analisis dan pengujian. Sebuah sistem untuk memproses data penelitian yang telah terbukti berhasil disebut Dengan antarmuka pembelajaran yang diakses sendiri dan mudah dipahami, SPSS memberikan sejumlah manfaat operasional yang penting. Karena SPSS menjamin kebenaran data yang dikumpulkan, fitur-fiturnya memberikan bantuan yang tak ternilai untuk dipelajari. SPSS adalah platform yang sangat **27** berguna bagi peneliti untuk melakukan proses penelitian dengan mudah dan memberikan temuan yang akurat karena banyaknya fitur dan kemampuan analisisnya (Wahyuni, 2021). **17 37 3.7 Uji Kualitas Data 3.7 1.Uji Validitas** Saptyningsih dan Setyaningrum (2019: 164), adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur suatu item dengan tepat. pengujian untuk mengetahui tes pengukur menangkap item sasaran. Ketika sebuah instrumen mampu mengukur item yang diukur secara akurat, maka instrumen tersebut dianggap valid dalam uji validitas penelitian signifikansi sebesar 3.7.2.Uji Realibilitas Dinyatakan dalam Saptutyngsih dan Setyaningrum (2019: 166), adalah memastikan dihasilkan, menggunakan reliabilitas terhadap semua simultan. Tujuan keabsahan instrumen sebagai kaliber data telah dikumpulkan (Wahyuni, 2021). yang mengindikasikan menjadi ambang. Sedangkan, kurang 0,7 menunjukkan bahwa dimensi pertanyaan **3.8 Uji Asumsi Klasik 3.8 1 13 18 1.Uji** Normalitas Analisis terhadap normalitas distribusi variabel independen, variabel moderating, atau keduanya dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas. **1 Asumsi tentang distribusi nilai residual dibuat untuk uji t dan uji F. 1 29** Peneliti menggunakan analisis grafik dan uji statistik untuk menentukan apakah residual terdistribusi secara teratur atau tidak.

1 4 6 23 Jika residual, yang merupakan faktor pengganggu, memiliki distribusi normal, maka dapat dipastikan dengan uji normalitas (Ghozali, 2018: 161). 1 6

15 Dengan catatan bahwa data berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 dan tidak berdistribusi normal jika kurang dari 0,05, maka rumus Kolmogorov-Smirnov adalah rumus yang dipakai dalam uji normalitas ini. 1 3.8

2. Uji Multikolinearitas Dinyatakan oleh bahwa multikolinearitas dimaksudkan mengetahui hubungan Tidak boleh ada variabel dalam model regresi yang layak yang saling berkorelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, saling berkorelasi. hilang jika mereka. 1 17 19 Ghozali (2018:107) menyatakan, variabel menunjukkan hampir Dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), maka dapat dilakukan uji multikolinieritas. Seseorang dapat menentukan ada tidaknya multikolinearitas 28 dengan melakukan hal berikut: a diindikasikan terjadi multikolinearitas. Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan 3.8.3. Uji Heteroskedastisitas seperti dijelaskan oleh Ghozali (2018; 137), Uji heteroskedastisitas mengidentifikasi situasi di mana varians residual tidak konsisten dalam model regresi antar pengamatan dengan menggunakan metode Glejser. Heteroskedastisitas merupakan istilah yang digunakan ketika varians residual bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dan bukannya konstan. 7 28 Untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas, 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda adalah menguji hubungan independen dependen. Metode ini juga menilai seberapa dampak terhadap. 3.10 Uji Hipotesis Menguji hipotesis melibatkan penggunaan pendekatan statistik terhadap suatu pernyataan untuk menentukan apakah temuan pengujian signifikan secara statistik. Metodologi peneliti untuk studi 3.10 2 3

16 1. Uji Koefisien Determinasi R Menguji sejauh mana model menjelaskan varians variabel independen peneliti dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, untuk mendapatkan koefisien determinasi (Gozali, 2018). Seberapa besar variasi satu lebih diukur menggunakan, yang merupakan skala dari sampai 1. informasi tersebut dapat diterima. 2 3 7 21 Semakin mendekati nilai satu, koefisien determinasi akan semakin tinggi, yang mengindikasikan kemampuan yang lebih baik dalam memprediksi variabel terikat. 2 3 3.10 2. Uji

F (Anova) Dalam menilai dampak gabungan dari beberapa dalam sebuah model, menyatakan bahwa uji F merupakan teknik statistik yang penting dalam analisis regresi. Uji F memberikan pemahaman menyeluruh mengenai signifikansi keseluruhan dari model regresi yang dibangun dengan memperhitungkan dampak gabungan dari variabel independen. Menggunakan uji F memperkuat dasar untuk hasil dari analisis regresi dengan memungkinkan peneliti yang digabungkan berkontribusi varians dalam Dengan membandingkan hasil uji F dengan tabel F, uji F dijalankan. Dalam hasil analisis menggunakan IBM SPSS, 29 informasi diperoleh dari Tabel Anova, sementara dihitung menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05). Berikut ini dapat diterapkan pada ambang batas angka 3.10.3. Uji T (Parsial) Menurut Ghozali (2018: 98), menggambarkan kontribusi atau membandingkan berdasarkan Tabel Coefficients analisis di. Nilai T dihitung menggunakan dengan taraf signifikansi Menggunakan standar selanjutnya untuk pengambilan keputusan.

10 11 BAB

IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Gambaran Umum Responden 30 secara mendetail survei Penelitian ini mengeksplorasi disiplin lingkungan memengaruhi pada konteks dianalisis disiplin dan lingkungan, menjadi fokus kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018 dan subjek yang dilibatkan adalah seluruh Pengolahan data yang diperoleh dari survei dilakukan dengan menggunakan yang merupakan alat statistik yang sangat berguna dalam Sampel terdiri 164 responden, datanya penyebaran secara online menggunakan Google Forms. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang efisien dan efektif, mengingat kemudahan akses dan kecepatan dalam mendapatkan tanggapan dari responden. disebarkan tanggapan terhadap berbagai disiplin pegawai. Data dikumpulkan dari responden dianggap valid dan siap untuk diolah tanpa memerlukan pengulangan input data, sehingga mempercepat proses analisis. Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang peneliti menyajikan Tabel ini mencakup informasi demografis dan karakteristik lainnya yang relevan, yang membantu dalam memahami konteks dan validitas data yang diperoleh. Dengan demikian, peneliti dapat menyajikan analisis yang komprehensif dan mendalam mengenai 4.2

Hasil dan Analisis Penelitian 4.2.1 Karakteristik Responden menunjukkan bahwa dari 164 menjadi responden pada penelitian ini memiliki karakteristik sebanyak 160 pegawai dengan presentase 97,6%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 4 pegawai dengan presentase 2,4%. Hal ini menunjukkan adanya dominasi laki-laki dalam institusi ini. 31 164 jumlah berdasarkan usia 30 responden 18.3%, dengan usia 37 k 22.6%, dengan usia tahun sebanyak 67 40.9 dengan usia sebanyak 27 16.5% dan dengan usia 40 sebanyak 3 1.8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan produktif usia adalah dari usia 20-35 tahun sebanyak 134 orang dengan presentase 81.8%. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki komposisi pegawai yang muda dan produktif, yang dapat menjadi aset penting dalam menjalankan tugas- tugas operasional dan menghadapi tantangan yang dinamis. di kantor Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA/Sederajat berjumlah 141 orang dengan presentase sebanyak 86.0%, kemudian dengan pendidikan terakhir responden pada jenjang Diploma berjumlah 10 orang dengan presentase sebanyak 6.1%, yang pada jenjang S1 13 orang sebanyak 7.9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terakhir didominasi pada jenjang SMA/ Sederajat dengan jumlah presentase sebanyak 85,9%. bahwa didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi 32 operasional, institusi mungkin perlu mempertimbangkan upaya peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai serta menyesuaikan kebijakan rekrutmen untuk menarik lebih banyak individu dengan pendidikan yang lebih tinggi. yang menunjukkan masa kerja pada terdapat responden kurang dari tahun bekerja berjumlah 7 orang dengan presentase 4.3%, 2 49 responden 29.9%, lalu responden selama 3-4 45 presentase 27.4%, dan 5 63 responden presentase 38.4%. Sehingga dapat disimpulkan masa kerja pegawai pada didominasi pada pegawai pada instansi lebih dari 5 tahun dengan presentasi 38.4%. institusi ini retensi pegawai, dengan banyak pegawai yang telah bertahan di tempat kerja mereka 4.2.2 Uji Statistik Deskriptif Statistik menyeluruh mengenai

yang diperoleh dari yang diberikan oleh. Dalam penelitian statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis secara mendalam berbagai aspek data, Melalui pendekatan ini, memberikan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang pola-pola yang muncul dalam data, sehingga mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif dan mendetail terkait temuan penelitian. Dengan demikian, hasil analisis statistik deskriptif tidak hanya membantu dalam memahami distribusi dan variabilitas data, tetapi juga berperan penting dalam interpretasi temuan penelitian, sehingga dapat disajikan dengan cara yang lebih jelas dan informatif.

A. Variabel Disiplin Kerja Penelitian ini menerapkan jenis analisis deskriptif dengan menggunakan persepsi responden terhadap butir-butir pertanyaan yang disusun dalam bentuk pernyataan. Setiap responden diminta memberikan jawaban dalam rentang angka 1 sampai 6 untuk setiap pernyataan yang diajukan. Data yang terkumpul dari persepsi responden ini kemudian dianalisis untuk memahami bagaimana 33 motivasi kerja variabel tersebut dipersepsikan oleh para responden. Berikut adalah tabel 4.5 yang memuat ringkasan statistik yang meliputi frekuensi, persentase, dan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan, persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja, hasil tersebut dalam menunjukkan Disiplin mempunyai yang terdapat atau pertama 5.20, mayoritas responden menyatakan setuju dengan saya Ebersedia hadir sesuai dengan waktu ditetapkan pimpinan jumlah persentase responden menyatakan 70 42.7% , 80 48.8%, cukup 4 2.45%, 5 3%, 4 orang atau 2.45%, dan sangat tidak setuju 1 orang 0,6%. Lalu, nilai rata-rata terbesar selanjutnya adalah terdapat pada atau tujuh 5.11, selalu mengenakan seragam dan atribut lengkap yang telah ditetapkan oleh atasan atau pimpinan jumlah persentase berjumlah 69 42.1%, 72 4.39%, cukup setuju 9 orang atau 5.5%, kurang setuju sebagian pegawai menyatakan sangat setuju bahwa disiplin kerja yang ditetapkan di instansi sudah tinggi, yang dimana pegawai harus memiliki kesadaran dan pemahaman yang kuat mengenai pentingnya mengikuti aturan dan kebijakan

perusahaan. B. Variabel Lingkungan Kerja Pada Tabel 4.6 memuat data yang menunjukkan bagaimana responden menilai dan merasakan aspek-aspek lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik tempat kerja, fasilitas yang tersedia, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Dengan menyajikan hasil persepsi ini dalam bentuk tabel, peneliti memberikan gambaran yang komprehensif dan terstruktur 34 mengenai pandangan responden terhadap lingkungan kerja pegawai, yang kebijakan perusahaan di masa mendatang. terhadap berbagai diajukan lingkungan kerja dalam disajikan secara rinci Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa Lingkungan mempunyai yang terdapat 1 atau pertama 5.23, ketersediaan kendaraan operasional sangat saya butuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan lapangan jumlah persentase responden menyatakan 63 38.4%, 86 52.4%, atau 2.45 5 2.45% 1.2%. Lalu, nilai rata-rata terbesar selanjutnya adalah terdapat pada pernyataan ke-3 atau tiga sebesar 5.23, yaitu fasilitas kantor yang berupa meja kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada yang hasil. Lalu Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) yang artinya sebagian pegawai menyatakan sangat setuju bahwa mendukung efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. C. Variabel Kinerja Pegawai Pada tabel 4.7 menyajikan gambaran yang komprehensif mengenai tanggapan responden atas berbagai aspek yang terkait dengan kinerja pegawai. Persepsi diberikan kinerja pegawai disajikan secara rinci dalam tabel berikut: 35 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai mempunyai yang terdapat -2 atau dua 5.06, yaitu saya bersedia melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara efektif. Dengan jumlah persentase responden menyatakan 29.3%, 87 orang 15 9.1%, 5 3%, 5 3%, 4 2.4%. Lalu, nilai rata-rata terbesar selanjutnya adalah terdapat pada pernyataan ke-4 atau empat sebesar 4.99, yaitu cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara efektif dan dalam menunjukkan respons yang cepat terhadap tugas baru yang diberikan oleh pimpinan. 4.2.3 Uji Validitas dilakukan memastikan berfungsi efektif bukti, yang mencakup. uji validitas pada dari 164

responden, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan Tabel R dianggap jika (dengan taraf 5%) dan, yaitu 162. Dengan $df = 162$, nilai r tabel yang digunakan adalah 0.153. Berdasarkan aplikasi versi 23, diketahui setiap dalam kuesioner adalah valid, sehingga tidak diperlukan pengujian ulang.

A. Hasil Pengujian Validitas pada Variabel Disiplin Kerja (X 1)

) Hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja yang diperoleh dari proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner akan diuraikan secara rinci pada bagian ini. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Data dikumpulkan dari total 164 responden, yang memberikan tanggapan mereka terhadap 8 item pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Berikut ini adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap data yang diperoleh dari 164 responden tersebut, disajikan berdasarkan masing-masing item pernyataan yang diuji: 36 dilihat dari r hitung yang diperoleh untuk semua item pertanyaan, dapat disimpulkan tersebut 0,153 sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan.

B. Hasil Pengujian Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X 2) uji terhadap yang diperoleh dari proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner akan diuraikan secara rinci pada bagian keandalan instrumen penelitian Data dikumpulkan dari total 164 responden, yang memberikan tanggapan mereka terhadap 5 item pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. adalah terhadap data yang diperoleh dari 164 responden tersebut, disajikan berdasarkan masing-masing item pernyataan yang diuji: 37 dilihat dari yang diperoleh pertanyaan, dapat disimpulkan tersebut 0,153 sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan.

C. Hasil Pengujian Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh dari proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner akan diuraikan secara rinci pada bagian keandalan instrumen penelitian Data dikumpulkan dari total 164 responden, yang memberikan tanggapan mereka terhadap 6 item pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. adalah yang terhadap data yang diperoleh dari 164 responden tersebut, disajikan berdasarkan masing-masing item pernyataan yang

diuji: 38 Berdasarkan, hasil menunjukkan yang diperoleh untuk 0,153. mengindikasikan dapat dianggap. Dengan demikian, sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan, setiap validitas yang ditetapkan, ambang batas yang telah ditentukan. 4.2.4 Uji Reliabilitas merupakan langkah penting untuk atau konsisten untuk mengukur reliabilitas ini adalah untuk dianggap jika yang diperoleh jika = kurang dari tersebut Dengan kata lain, nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan internal dan dalam, sedangkan nilai yang rendah mengindikasikan bahwa instrumen tersebut tidak konsisten dan kurang dapat diandalkan untuk tujuan pengukuran variabel dalam penelitian ini. 39 Dari hasil yang tercantum, dapat disimpulkan, termasuk pegawai, menunjukkan ambang batas 0.7. setiap variabel tersebut ini instrumen-instrumen tersebut lingkungan pegawai. dapat dipercaya bahwa hasil pengukuran yang diperoleh dari setiap variabel tersebut memberikan gambaran yang akurat dan dapat diandalkan terkait dengan fenomena yang sedang diteliti. 4.2.5 Uji Asumsi Klasik merupakan langkah penting yang bertujuan tidak mengalami penyimpangan utama dari menilai kecocokan data dan dan. juga bertujuan untuk mencegah terjadinya kelemahan-kelemahan dalam interpretasi hasil yang disebabkan oleh adanya gejala-gejala yang tidak sesuai dengan dilakukan perangkat lunak SPSS versi 25. Prosedur pengujian meliputi beberapa tahap, termasuk bahwa terdistribusi secara mengecek adanya antara heterokedastisitas memeriksa homogenitas dari residu, dan uji autokorelasi untuk mengidentifikasi adanya pola keterkaitan antara nilai-nilai residu dalam model regresi. Dengan melakukan uji asumsi klasik secara menyeluruh, diharapkan hasil analisis regresi dapat lebih dapat diandalkan dan interpretasi yang dihasilkan menjadi lebih valid.

A. Hasil Uji Normalitas mengevaluasi apakah mengikuti distribusi Hal ini ditentukan signifikansi dari uji dapat disimpulkan bahwa terdistribusi secara. Namun, jika mengikuti distribusi 40 Berdasarkan 4.12, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo sebesar 0.60, yang, menunjukkan

B. Hasil Uji Multikolinearitas Pengujian bertujuan mengevaluasi korelasi independen Pengujian ini melihat Variance Inflation Factor Data dari

gejala jika besar besar data tersebut dinyatakan mengalami gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 4.13, masing-masing 0.335 Variance Inflation Factor sebesar 2.988. nilai ini menunjukkan bilai tolerance yang yang jauh variabel dalam model regresi ini tidak saling berkorelasi tinggi, sehingga memastikan validitas hasil analisis regresi yang dilakukan. **32** C. Uji Heteroskedastisitas

heteroskedastisitas bertujuan mengevaluasi varian residual dalam satu. **31** Uji ini dilakukan menggunakan metode Glejser, yang memeriksa nilai absolut residual. Hasil

pengujian dianggap bebas dari gejala heteroskedastisitas maka model regresi mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, varians residual yang tidak konstan diindikasikan oleh nilai signifikansi yang rendah, sementara varians residual yang konstan diindikasikan oleh nilai signifikansi yang tinggi. 41 hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 4.14, memiliki 0.728 variabel memiliki 0.650. Nilai-nilai tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan jauh untuk kedua varians bersifat konstan, memastikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan analisis regresi dapat dilakukan dengan lebih akurat dan andal. 4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda Pengujian mengevaluasi Uji ini didasarkan pada yang menunjukkan signifikansi sebagai kriteria untuk menilai kelayakan konteks mengukur pengaruh Kerja Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian mengidentifikasi kedua tersebut, sehingga. 4.2.7 Uji Hipotesis A. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan menentukan apakah suatu variabel model regresi. yang signifikan, dipertimbangkan apakah sebaiknya tetap dalam model penelitian. Dengan demikian, pengujian koefisien determinasi memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat, serta mempertimbangkan keberadaan variabel- variabel yang kurang relevan signifikan regresi. 42 data 4.16, terlihat 0.655, menunjukkan memberikan kontribusi sebesar 65.5% berarti variabilitas dalam kinerja tersebut model regresi terdapat 34.5% dari sisanya yang memengaruhi Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor dari lingkup turut

memengaruhi B. Hasil Uji F (Anova) dapat mengevaluasi kecocokan dalam Tujuan utamanya adalah untuk menentukan Dengan menggunakan uji ini, peneliti dapat menilai signifikansi keseluruhan dari model regresi, yaitu sejauh mana menjelaskan variasi dalam Oleh karena itu, anova memberikan gambaran tentang kelayakan dan kecocokan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan hubungan diperoleh nilai signifikansi yang jauh dari ambang batas dan Lingkungan memiliki Pegawai. model layak dan mampu menjelaskan karena seluruh dapat memprediksi dengan baik. Selain itu, hasil diperkuat perbandingan antara yang mencapai 155.464 ternyata nilai 3.05, semakin mengukuhkan signifikan dan dalam kinerja pegawai. C. Hasil Uji T (Parsial) mengevaluasi masing-masing dalam model regresi. Proses ini melibatkan perbandingan antara nilai t hitung yang dihasilkan oleh setiap variabel dengan nilai kritis yang terdapat dalam tabel distribusi t. Nilai kritis ini ditentukan oleh ditetapkan dalam hal ini 5%.

Dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan, 43 di mana α merupakan taraf signifikansi dan dalam model regresi. melakukan pengujian hipotesis parsial ini, kita dapat menilai apakah dalam model regresi. Hasil analisis yang tercatat dalam Tabel 4.20 menampilkan bahwa variabel Disiplin Kerja menunjukkan 6.721, sedangkan tabelnya 1.974. mengindikasikan Disiplin Kerja positif dan Demikian pula, Lingkungan Kerja 3.950 dengan nilai t tabel yang sama, yaitu 1.974. Temuan ini menandakan Pegawai. Kedua variabel 0.000, yang jauh kecil sebelumnya, yaitu Oleh karena itu baik maupun positif dan individu variabel terikat, yaitu Pegawai.

4.3 Diskusi Teoritik 4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan bahwa (X1) (Y) berarti bahwa jika perusahaan meningkatkan peraturan disiplin kerja bagi pegawai, pegawai yang signifikan. mencerminkan adanya kepatuhan terhadap peraturan, komitmen terhadap tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas keseluruhan pegawai. Pratama Chosi (2022), yang juga menunjukkan memiliki pengaruh Demikian pula, Kirana et al., (2021) menunjukkan bahwa. Kedua penelitian tersebut memperkuat temuan yang baik kunci Peningkatan dapat

dilakukan melalui berbagai cara, seperti penerapan peraturan yang ketat, pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Dengan demikian, perusahaan yang serius dalam meningkatkan disiplin kerja akan melihat dampak positif yang nyata pada kinerja pegawai mereka. Lebih lanjut, lebih teratur dan efisien, di mana pegawai merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga kontribusi keseluruhan tim dan organisasi. perusahaan terus memantau aspek untuk mencapai kinerja yang optimal. Indikator disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi terkait menunjukkan bahwa kehadiran merupakan faktor dominan dan signifikan dalam menilai 44 disiplin kerja pegawai di instansi tersebut. Tingginya nilai indikator ini mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas mereka, serta kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja keseluruhan. Manajemen Satuan Polisi Pamong Praja mungkin menggunakan kehadiran, karena kehadiran yang baik mencerminkan kedisiplinan yang esensial dalam pekerjaan penegakan peraturan dan pelayanan publik. Selain itu, tingkat kehadiran yang tinggi di antara pegawai menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis, memastikan operasi sehari-hari berjalan lancar tanpa gangguan. Kehadiran yang konsisten juga mencerminkan kedisiplinan dalam aspek lain, seperti dan, sehingga kehadiran di kantor menjadi elemen kunci dalam menilai dan efektivitas serta organisasi secara keseluruhan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai telah, ditemukan memiliki variabel Hasil menunjukkan bahwa ketika perusahaan menyediakan aman, hal ini semangat menjalankan aktivitas kerja mereka tanpa merasa terbebani, positif Oleh karena itu, sangat penting kelancaran operasional dan menyenangkan] kondusif nyaman, aspek dapat meningkatkan betahnya di tempat kerja, sehingga semangat kerja mereka pun meningkat. Aspek-aspek pencahayaan, serta berada optimal mencakup yang memadai, yang menenangkan, yang baik, yang terjaga, yang terjamin. Dengan demikian, dalam tugas-tugas mereka, diperoleh dapat tercapai secara optimal. konsisten



sebelumnya Yustrika Sri (2022), juga menunjukkan lingkungan memiliki positif Selanjutnya, Fadillah Sri Indah (2019) juga mendukung temuan pegawai. menegaskan pentingnya menciptakan memelihara sebagai strategi untuk di berbagai. Dalam, indikator yang nilai tertinggi adalah tersedianya fasilitas kerja ketersediaan fasilitas kerja memegang peranan penting dan sangat dihargai oleh pegawai dalam menunjang kinerja mereka. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, seperti meja kerja, komputer, alat tulis, dan kendaraan operasional, memberikan kemudahan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas harian. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai juga mencerminkan perhatian manajemen terhadap kebutuhan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan fasilitas yang baik, pegawai dapat bekerja lebih nyaman dan fokus, mengurangi hambatan-hambatan yang mungkin timbul dari kurangnya alat atau infrastruktur. Ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, karena pegawai memiliki segala yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas dengan efektif. 45 Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan terorganisir. Pegawai merasa didukung dan dihargai, yang meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap tugas-tugas mereka. Dengan demikian, investasi dalam fasilitas kerja bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam konteks kantor Satuan Polisi Pamong Praja, di mana tugas-tugas lapangan dan administratif memerlukan dukungan logistik yang memadai, tersedianya fasilitas kerja yang baik tugas mereka optimal. Oleh karena itu, indikator tersedianya fasilitas kerja dengan nilai tertinggi ini menegaskan pentingnya dukungan fasilitas yang memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan tersebut, peneliti menarik : 1) Berdasarkan penelitian di dapat disimpulkan menunjukkan tingkat oleh pula dapat Hal mengindikasikan bahwa disiplin penting di lingkungan. 2) Berdasarkan penelitian sama, dapat disimpulkan juga memberikan menemukan yang kondusif

dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, berdampak. Dengan demikian, perbaikan salah satu strategi efektif pegawai ini baik disiplin work maupun lingkungan work adalah faktor-faktor penting yang berkontribusi secara Implementasi disiplin kerja yang ketat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif adalah langkah-langkah yang harus diprioritaskan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, memberikan bukti empiris mengenai pentingnya kedua variabel tersebut dalam konteks kinerja pegawai. 5.2 Saran memiliki beberapa kekurangan. peneliti ingin yang perlu diperhatikan oleh peneliti berikutnya serta oleh perusahaan yang bersangkutan, agar hasil penelitian di masa mendatang dapat lebih baik dan komprehensif. 5.2.1 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya Melalui penelitian ini, peneliti ingin menyampaikan beberapa pembelajaran penting kepada peneliti lain berdasarkan temuan penelitiannya Hal-hal berikut harus dipertimbangkan: 46 1) Disarankan bagi peneliti untuk mencari informasi yang lebih detail dan mudah dipahami mengenai aspek kinerja pengurus. Hal ini sangat penting mengingat topik berpusat pada lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian menyeluruh hasil dan temuan akurat. 2) Peneliti mungkin mempertimbangkan untuk mengubah model penelitian yang digunakan di masa mendatang. Ini dapat dicapai dengan menambah atau mengubah faktor lain seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja. Peneliti akan lebih mudah menemukan fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambah variabel-variabel ini, sehingga hasil penelitian akan lebih luas dan komprehensif. 3) Peneliti juga disarankan untuk memperluas daftar responden untuk mendapatkan pemahaman lokasi. Peneliti harus melibatkan karyawan dari berbagai divisi perusahaan, bukan hanya dari pekerja di kantor pusat. Akibatnya, hasil penelitian akan lebih akurat dan menyeluruh untuk menggambarkan kondisi perusahaan secara keseluruhan daripada hanya satu area. Dengan mempertimbangkan rekomendasi ini, para peneliti di masa depan diharapkan dapat membuat penelitian yang lebih baik, lengkap, dan relevan dengan kebutuhan dan kondisi saat ini.

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan Melalui penelitian ini, peneliti memberikan serangkaian saran kepada perusahaan mengenai bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Tangsel, mempengaruhi hasil kerja Saran praktis yang muncul 1) kesempatan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangsel untuk lebih memperhatikan disiplin kerja khususnya dalam hal kehadiran pegawai dan kepatuhan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan. Dengan meningkatkan kedisiplinan diharapkan pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam menjalankan tugasnya, operasional institusi. Selain itu, peraturan yang ditegakkan dengan baik akan menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan terorganisir. 2) Hasil penelitian ini juga menyoroti pentingnya Satpol PP Kota Tangsel memenuhi kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Hal ini mencakup aspek fisik seperti kenyamanan tempat kerja dan aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan dan dukungan manajemen. motivasi, kesejahteraan dan produktivitas mengurangi stres kelelahan. 47 3) Hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangsel untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih komprehensif. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Pelatihan berkelanjutan dan peluang pengembangan profesional membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai membantu institusi untuk mengatasi tantangan dan perubahan yang mungkin timbul di masa depan. Dengan melaksanakan saran-saran tersebut diharapkan Satpol PP Kota Tangsel dapat lebih akomodatif terhadap pegawai secara keseluruhan, kerja dan 48



REPORT #21999503

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	2.69% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6155/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	1.17% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7537/9/BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	0.82% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7854/10/Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.49% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/5530/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.48% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57109/1/REVIANA%...	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.47% eprints.ukmc.ac.id http://eprints.ukmc.ac.id/3788/7/EA-2020-1621011-chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.37% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.34% repositori.untidar.ac.id https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=37541&bid=13713	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.33% repository.upm.ac.id http://repository.upm.ac.id/4027/6/BAB%20III%20KURNIAWAN%20PUTRA.pdf	●



REPORT #21999503

INTERNET SOURCE		
10.	0.33% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/34104/1/17510086_.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.3% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/2591/6/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.29% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/3669/6/BAB%20III%20METODE%20PENEL...	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.28% repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/17344/8/8.%20BAB%20III%20%281%29.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.27% gustinerz.com https://gustinerz.com/yuk-pahami-6-macam-variabel-dalam-penelitian/	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.27% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/66215/5/BAB%203%20EVITA%20194010009.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.27% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7682/37/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.26% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/23324/4/15.G1.0068-Njoo%2C%20Anita%20Nyoma...	● ●
INTERNET SOURCE		
18.	0.25% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/847/6/11510052%20Bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.23% repository.ums.ac.id http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/8822/BAB%20IV.pdf?s...	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.23% ejournal.unesa.ac.id https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/27098/24802	●



REPORT #21999503

INTERNET SOURCE		
21.	0.21% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/27965/4/17.D1.0105-ANDREAS%20ARDI%20PRASET..	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.21% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/163/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.2% digitallib.iainkendari.ac.id https://digitallib.iainkendari.ac.id/id/eprint/176/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.19% eprints.kwikkiangie.ac.id http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4385/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.18% repository.umsu.ac.id http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/23337/SKRIPSI%20RA..	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.16% jimfeb.ub.ac.id https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/6646/5762	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.16% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/2971/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.16% ejurnal.umri.ac.id https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5586/2535/	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.15% repository.iainkudus.ac.id http://repository.iainkudus.ac.id/10361/6/6.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.14% ejurnal.undana.ac.id https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/download/11934/5662/	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.12% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7171/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●



REPORT #21999503

INTERNET SOURCE		
32.	0.11% repository.upi-yai.ac.id http://repository.upi-yai.ac.id/680/1/Cover%2C%20Lembar%20Pengesahan%2C..	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.09% e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/7538/5554/172...	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.05% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/2549/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.03% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/15862/05%20Bab%20III.pd..	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.03% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/13948/SKRIPSI%20Rizq%2...	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.03% repositori.unsil.ac.id http://repositori.unsil.ac.id/5901/7/7.%20BAB%20III.pdf	●