

**MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE*
MELALUI *WORK DISCIPLINE* DAN *WORK ENVIRONMENT*
DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Kejaksaan Negeri Purwokerto)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Nadia Cahya Adeliana

NIM : 30402000406

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI
WORK DISCIPLINE DAN *WORK ENVIRONMENT* DENGAN *WORK
MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Kejaksaan Negeri Purwokerto)**

Disusun Oleh:

Nadia Cahya Adeliانا

NIM : 30402000406

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia Skripsi

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 30 Januari 2023
Pembimbing,



Dr. E. H. Marno Nugroho, M.M.

NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK DISCIPLINE* DAN *WORK ENVIRONMENT* DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Kejaksaan Negeri Purwokerto)**

Disusun oleh:

Nama : Nadia Cahya Adeliانا

NIM : 30402000406

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 01 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Drs. E. H. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus
NIK. 2104980840

Penguji II

Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi,
o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas
Ekonomi, email=siti.sumiati@unissula.ac.id,
c=ID
Date: 2023.03.09 12:29:14 +0700'

Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si
NIK. 210492029

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Tanggal ... 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lufi Nurholis, S.T., S.E., MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadia Cahya Adeliana

NIM : 30402000406

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**MODEL PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI WORK DISCIPLINE DAN WORK ENVIRONMENT DENGAN WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Kejaksaan Negeri Purwokerto)**” adalah benar-benar hasil karya tulisan saya sendiri, bukan jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari skripsi ini hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 09 Maret 2023

Yang membuat pernyataan,



Nadia Cahya Adeliana

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri” (QS. Ar-Ra’d : 11)

“ Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu adda kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah : 5-6)

Persembahan

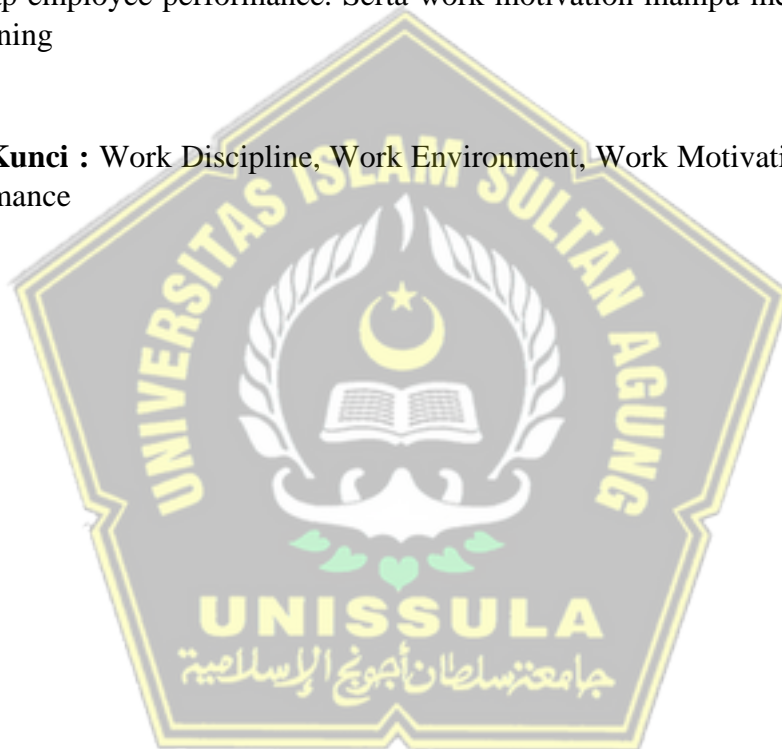
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai yang telah membesarkan, merawat, mendidik dan selalu mendoakan saya di setiap perjalanan hidup saya.
2. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan dan dorongan untuk saya baik dikala suka maupun duka.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi UNISSULA yang selama ini telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
4. Almamaterku Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work discipline, dan work environment terhadap employee performance melalui work motivation. Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto dengan pengambilan sampel berjumlah 76 orang serta pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik yang digunakan non probability sampling dengan metode purposive sampling. Analisis data yang digunakan yaitu analisis linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa work discipline dan work environment memiliki pengaruh positif signifikan terhadap work motivation. Work discipline dan work environment berpengaruh positif terhadap employee performance dan work motivation berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance. Serta work motivation mampu menjadi variabel intervening

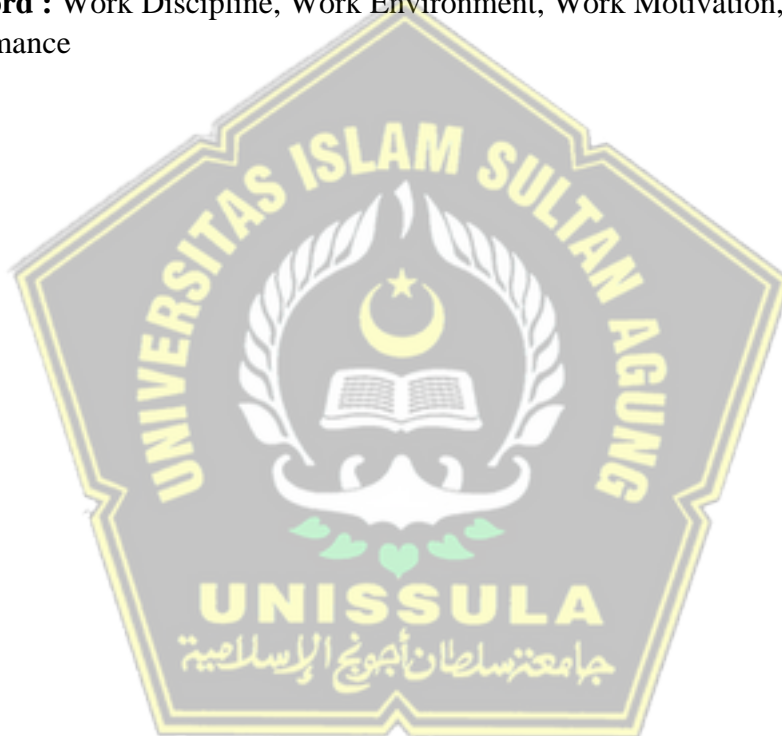
Kata Kunci : Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance



Abstrac

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance through work motivation. The population in this study were employees of the Purwokerto District Attorney's Office with a sample of 76 people and data collection using a questionnaire. The technique used is non-probability sampling with purposive sampling method. The data analysis used is multiple linear analysis using SPSS. The results of this study reveal that work discipline and work environment have a significant positive effect on work motivation. Work discipline and work environment have a positive effect on employee performance and work motivation has a significant positive effect on employee performance. And work motivation can be an intervening variable

Keyword : Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance



INTISARI

Penelitian ini membahas mengenai *employee performance* yang dipengaruhi oleh *work discipline*, *work environment*, dan *work motivation*. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Saat ini, tantangan yang banyak dihadapi oleh banyak perusahaan yaitu mempertahankan hubungan perusahaan dengan pegawai yang bekerja agar kinerja dari perusahaan stabil atau meningkat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee performance* diantaranya adalah melalui *work discipline*, *work environment* dan *work motivation*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh *work discipline* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik non-probability sampling. Pengambilan sampel sebanyak 76 orang karyawan Kejaksaan Negeri Purwokerto.

Hasil pengujian didapatkan bahwa pengaruh *work discipline* dan *work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Work motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* dan mampu menjadi variabel intervening antara *work discipline* dengan *employee performance* dan *work environment* dengan *employee performance*.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

Puji syukur saya panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan judul “**MODEL PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK DISCIPLINE* DAN *WORK ENVIRONMENT* DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Kejaksaan Negeri Purwokerto)”, sebagai syarat untuk menyelesaikan untuk menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.**

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bantuan dan doa dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Drs. E. Drs. Marno Nugroho, MM selaku dosen pembimbing yang selalu memberi arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Unissula yang telah membagikan ilmu dan motivasi kepada penulis.
5. Seluruh staf pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang baik.
6. Bapak Gigih Juang Dhita, S.H. selaku Kasubagbin Kejaksaan Negeri Purwokerto yang sudah menjadi mentor pada saat penelitian dan

memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

7. Kedua orang tua, serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan semangat, bantuan serta doa dan dukungan kepada penulis.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi dari awal sampai akhir yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi. Oleh karena itu, penulis menghargai semua saran dan masukan yang membangun dalam menyempurnakan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga penelitian ini berguna bagi yang membutuhkan di kemudian hari. Terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
Motto	vi
Persembahan	vi
ABSTRAK	vii
Abstrac	viii
INTISARI	ix
KATA PENGANTAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 <i>Employee Performance</i>	11
2.1.2 <i>Work Discipline</i>	14
2.1.3 <i>Work Environment</i>	19
2.1.4 <i>Work Motivation</i>.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	26

2.2.1	Pengaruh <i>Work Discipline</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	26
2.2.2	Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	27
2.2.3	Pengaruh <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	28
2.2.4	Pengaruh <i>Work Discipline</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	29
2.2.5	Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	30
2.3	Model Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Populasi dan Sampel.....	33
3.3	Sumber dan Jenis Data	34
3.4	Metode Pengumpulan Data	35
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	35
3.6	Uji Instrumen.....	37
3.6.1	Uji Kualitas Data.....	37
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7	Teknik Analisis Data	40
3.7.1	Analisis Deskriptif	40
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.7.3	Koefisien Determinasi.....	41
3.7.4	Uji Simultan (Uji F).....	41
3.7.5	Uji Parsial (Uji T).....	42
3.7.6	Uji Sobel.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Karakteristik Responden	45
4.1.1.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	45
4.1.2.	Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	46
4.1.3.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.1.4.	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.1.5.	Karakteristik Berdasarkan Divisi Kerja	48
4.2.	Analisis Deskriptif.....	49
4.2.1.	Tanggapan Variabel <i>Work Discipline</i> (X1)	50
4.2.2.	Tanggapan Variabel <i>Work Environment</i> (X2)	52
4.2.3.	Tanggapan Variabel <i>Work Motivation</i> (Y1)	53
4.2.4.	Tanggapan Variabel <i>Employee Performance</i> (Y2).....	55
4.3.1.	Uji Validitas	56

4.3.2.	Uji Reliabilitas	57
4.4.	Uji Asumsi Klasik	58
4.4.1.	Uji Normalitas	58
4.4.2.	Uji Multikolinearitas	59
4.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	60
4.5.	Uji Hipotesis	61
4.5.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.5.2.	Uji Regresi secara Parsial (Uji t).....	64
4.5.3.	Uji F	65
4.5.4.	Koefisien Determinasi.....	68
4.5.5.	Sobel Test.....	69
4.6.	Pembahasan	72
4.6.1.	Pengaruh <i>Work Discipline</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	72
4.6.2.	Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	73
4.6.3.	Pengaruh <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	74
4.6.4.	Pengaruh <i>Work Discipline</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	75
4.6.5.	Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	76
BAB V	74
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran.....	75
5.3	Keterbatasan Penelitian	76
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data keterlambatan Pegawai.....	4
Tabel 3.1 Rincian Pegawai.....	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional & Pengukuran Variabel.....	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.2 Usia Responden.....	46
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	48
Tabel 4.5 Divisi Kerja Responden.....	49
Tabel 4.6 Nilai dan Skor	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Discipline</i>	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Environment</i>	52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Motivation</i>	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap <i>Employee Performance</i>	55
Tabel 4.11 Uji Validitas	57
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.16 Uji Regresi Model I.....	62
Tabel 4.17 Uji Regresi Model II	63
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji f.....	67
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	31
Gambar 4.1 Hasil Sobel Test I.....	70
Gambar 4.2 Hasil Sobel Test II.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil dan juga bagus, namun juga perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat bekerja dengan giat dan juga berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Salah satu faktor penentu keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, diantaranya adalah faktor manusia atau karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Tinggi dan juga baiknya kinerja dari seorang karyawan, akan mampu untuk menunjang tercapainya sasaran dan juga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar perusahaan.

Supaya aktivitas dari perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompetensi, berkecakupan tinggi dan juga berpengetahuan luas. Selain itu juga dibutuhkan karyawan yang memiliki usaha untuk dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan suatu perusahaan tersebut meningkat. *Employee performance* atau kinerja karyawan adalah prestasi ataupun hasil dari kerja karyawan yang baik segi kuantitas maupun kualitas telah memenuhi nilai berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. *Performance* yang baik adalah kinerja yang optimal, atau dapat dijabarkan sebagai kinerja yang telah mengikuti atau sejalan sesuai dengan standar perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan dapat

dinyatakan sebagai perusahaan yang baik apabila perusahaan tersebut berusaha untuk senantiasa meningkatkan maupun mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, karena hal tersebut adalah salah satu faktor kunci untuk meningkatkan *employee performance*.

Pengertian dari kinerja atau *performance* menurut (Moehariono, 2012) didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kebijakan ataupun kegiatan dalam mewujudkan misi, visi, tujuan dan juga sasaran perusahaan. *Performance* tersebut juga dapat didefinisikan sebagai capaian prestasi kerja dari karyawan atau pegawai terhadap beban tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang kemudian dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan maupun organisasi sangatlah mengharapkan tingginya tingkat *employee performance*. Hal ini disebabkan karena, jika banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan tersebut secara keseluruhan akan meningkat. Dan dengan begitu, perusahaan akan mampu untuk bertahan dalam persaingan. Terbentuknya *employee performance* atau kinerja karyawan yang tinggi salah satunya adalah apabila suatu perusahaan atau organisasi mampu untuk menciptakan kondisi yang mendorong serta memungkinkan karyawan untuk berkembang dan juga memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan atau pegawai yang bekerja dapat memberikan kontribusi yang positif.

Menurut Bangun (2012) kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana

keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya.

Employee performance salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan penting bagi perusahaan dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh karyawan seperti ketaatan dalam penggunaan waktu, ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan, ketaatan dalam menggunakan fasilitas dan ketaatan dalam mengikuti petunjuk. Kedisiplinan merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi pemerintahan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan

selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sebagaimana yang dikatakan oleh (Hasibuan, 2012) bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari peraturan-peraturan kerja atau dari harapan-harapan. Dengan demikian organisasi mengharapkan dengan adanya penataan disiplin pegawai yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto.

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto

No.	Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase
1	Januari	2020	6	7%
2	Februari		6	7%
3	Maret		5	6%
4	April		4	5%
5	Mei		4	5%
6	Juni		4	5%
7	Juli		4	5%
8	Agustus		5	6%
9	September		6	7%
10	Oktober		5	6%
11	November		5	6%
12	Desember		5	6%

13	Januari	2021	5	6%
14	Februari		5	6%
15	Maret		6	7%
16	April		6	7%
17	Mei		6	7%
18	Juni		6	7%
19	Juli		4	5%
20	Agustus		4	5%
21	September		4	5%
22	Oktober		4	5%
23	November		6	7%
24	Desember		6	7%

Sumber : Data yang diolah, 2022

Tabel fenomena menunjukkan bahwa masih banyak pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto yang tidak disiplin dalam hal ketepatan waktu datang ke kantor. Hal tersebut menjadi salah satu perhatian bagi atasan terkait dalam meningkatkan disiplin pegawai mulai dari hal yang kecil. Kesadaran karyawan dalam hal ketepatan waktu merupakan salah satu tolak ukur terhadap besarnya tanggung jawab dan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam suatu organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya

rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai. Disiplin kerja juga merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karena disiplin merupakan suatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Hal tersebut didukung dalam penelitian (Mauritz, 2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 karyawan bekerja.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya, lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi diri karyawan yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. Organisasi harus memperhatikan pula faktor pemberian motivasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang

mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, *work motivation* adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Bukhori, 2018). Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dipengaruhi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat memberikan perhatian atas usaha dan hasil kerja optimal dari karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan. Apabila karyawan merasa diperhatikan dan terpenuhi apa yang dibutuhkan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Pada dasarnya, apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi dan disiplin pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan karyawan dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Hasil penelitian yang inkonsisten ditunjukkan dalam penelitian (Bukhori, 2018) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain menyebutkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arianto, 2013). Serta penelitian (Anggraeni, 2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang diatas serta beberapa penelitian yang inkonsisten. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Model Peningkatan *Employee Performance* Melalui *Work Discipline* dan *Work Environment* Dengan *Work Motivation* Sebagai Variabel Intervening”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh antara *work discipline*, *work environment*, dan terhadap *employee performance* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening?”

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh *work discipline* terhadap *work motivation*?
- 2) Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *work motivation*?
- 3) Bagaimana pengaruh *work motivation* terhadap *employee performance*?
- 4) Bagaimana pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance*?
- 5) Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work discipline* terhadap *work motivation*
- 2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *work motivation*
- 3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work motivation* terhadap *employee performance*
- 4) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance*
- 5) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk memperdalam serta mengaplikasikan pengetahuan yang didapat penulis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance* yang telah didapatkan selama belajar untuk menyelesaikan permasalahan di lapangan.

- 2) Bagi Lembaga/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen, khususnya Kejaksaan Negeri Purwokerto sebagai bahan informasi dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

- 3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi dan referensi dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *employee performance*, *work discipline*, *work environment* dan *work motivation*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Employee Performance*

2.1.1.1 Pengertian *Employee Performance*

Employee performance sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan. Kinerja tersebut dapat diartikan sebagai prestasi kerja pegawai terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2015) bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nugrahaningsih (2017) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Menurut (Kasmir, 2016) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1) Kemampuan dan ahli

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan menurut (Simamora, 2014), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latarbelakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Faktor-Faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

2.1.1.3 Indikator *Employee Performance*

Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi beberapa unsur. Menurut (Donni, 2014) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja pegawai antara lain:

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dari produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan mengenai tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c. Kemandirian

Kemandirian berkenan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan ke dalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dan dengan orang lain.

2.1.2 Work Discipline

2.1.2.1 Pengertian Work Discipline

Work discipline atau disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensi terhadap pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepadanya. Menurut (Nitismito, 2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut (Veithzal, 2015) *work discipline* adalah suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berbeda. Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan

atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Disiplin adalah sebuah prosedur yang mendorong karyawan untuk mengawasi perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Work discipline atau disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2017) dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut (Lasnoto, 2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai

Dari beberapa uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati diri untuk peraturan yang telah ditetapkan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan terhadap peraturan organisasi. Ketaatan ini mengandung maksud melaksanakan segala sesuatu yang diwajibkan dan menjauhi segala sesuatu yang menjadi larangan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Discipline*

Meurut (Sutrisno, 2011), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar-kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada-tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah di tetapkan.

3. Ada-tidaknya Aturan Pasti yang Dapat dijadikan Pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan mengulangi hal yang serupa.

5. Ada-tidaknya Pengawasan Pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan.

6. Ada-tidaknya Perhatian kepada Karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.1.2.3 Jenis-Jenis *Work Discipline*

Menurut (Mangkunegara, 2017) jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.4 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang

telah di tetapkan oleh pimpinan perusahaan. Menurut (Rivai, 2014) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umum nya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator *Work Discipline*

Menurut (Veithzal Rivai, 2015) dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi:

1. Ketaatan Waktu
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja
2. Ketaatan Etika
 - a. Cara berpakaian
 - b. Tingkah laku bekerja
 - c. Kepatuhan bekerja
3. Ketaatan Tanggung Jawab Kerja
 - a. Tanggung jawab kerja
 - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Ketaatan Terhadap Norma

2.1.3 Work Environment

2.1.3.1 Pengertian Work Environment

Work environment atau lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (Arep & Tanjung, 2015), Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Jika lingkungan kerja menyenangkan karyawan akan bekerja lebih bergairah dan serius. Karena itu perlu diciptakan iklim yang menyenangkan seperti, pengaturan penerapan tempat kerja, pengaturan terhadap suara suara gaduh, pengaturan terhadap udara, pengaturan keamanan tempat kerja dan pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Farisi & Fani, 2019).

Lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan ke tujuan dan harus mampu mengubah lingkungan ini jika dirasa perlu menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.3.2 Jenis-Jenis *Work Environment*

Work environment atau lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedia tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti tempat kantin baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh oleh karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3.3 Indikator *Work Environment*

Menurut (Sedarmayanti, 2017), indikator – indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Fasilitas kerja
2. Keamanan kerja
3. Layout kerja
4. Kebersihan lingkungan kerja

2.1.4 Work Motivation

2.1.4.1 Pengertian Work Motivation

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011). Menurut (Hamali, 2018) motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan (Hasibuan, 2017) menyebutkan bahwa *work motivation* adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *work motivation* adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan.

2.1.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dipusahaan. Menurut (Sutrisno, 2011), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :

a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

b. Kemajuan (*advancement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

c. Tanggung jawab (*responsibility*).

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

d. Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e. Pencapaian (*achievement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

c. Hubungan antar pribadi.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

d. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya

2.1.4.3 Indikator Work Motivation

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan motif motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan

motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Indikator motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mangkunegara (2015) adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lindungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan keritik terhadap sesuatu.

2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Work Motivation*

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan/instansi, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan/instansi.

Menurut teori kinerja yang dibahas oleh (Hasibuan, 2017) teori ini menekankan pada *Individual centred*, yaitu merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian-penilaian terhadap ciri-ciri kepribadian pegawai dari pada hasil atau prestasi kerjanya. Ciri karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan obyek pengukuran salah satunya ialah disiplin. Disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, dengan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri, maka motivasi akan terbentuk dengan kerelaan dalam bekerja dan menjadikan peluang untuk mencapai keberhasilan atau dapat penghargaan dalam bekerja.

Penelitian (Andriani, 2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil yang sejalan ditunjukkan dalam penelitian (Shinta, 2018) bawa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja (Ekowati, 2018) dan (Khasanah *et al.*, 2016).

H1 : Terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *work motivation*

2.2.2 Pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Motivation*

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif pada hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. 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.

Penelitian (Andriani, 2020) Menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut didukung dalam penelitian (Sudarmanto dkk, 2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (Shita, 2018).

H2 : Terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *work motivation*

2.2.3 Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance*

Motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Anggraeni, 2020)

Work motivation sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Menurut Jufrizen (2017) bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Andriyani, 2020). Hal sejalan ditunjukkan dalam penelitian (Herlambang, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Muhsin, 2018).

H3 : Terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan antara *work motivation* terhadap *employee performance*.

2.2.4 Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan kata lain, orang profesional dapat mempertanggungjawabkan atas pekerjaannya berdasarkan tuntutan profesionalismenya, baik terhadap orang lain yang terkait langsung dengan profesinya, maupun terhadap dirinya sendiri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai tujuan. Menurut (Afandi, 2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian (Herlambang, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan juga disebutkan dalam penelitian (Jufrizen, 2021) dan (Pasaribu

2019) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *employee performance*

2.2.5 Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

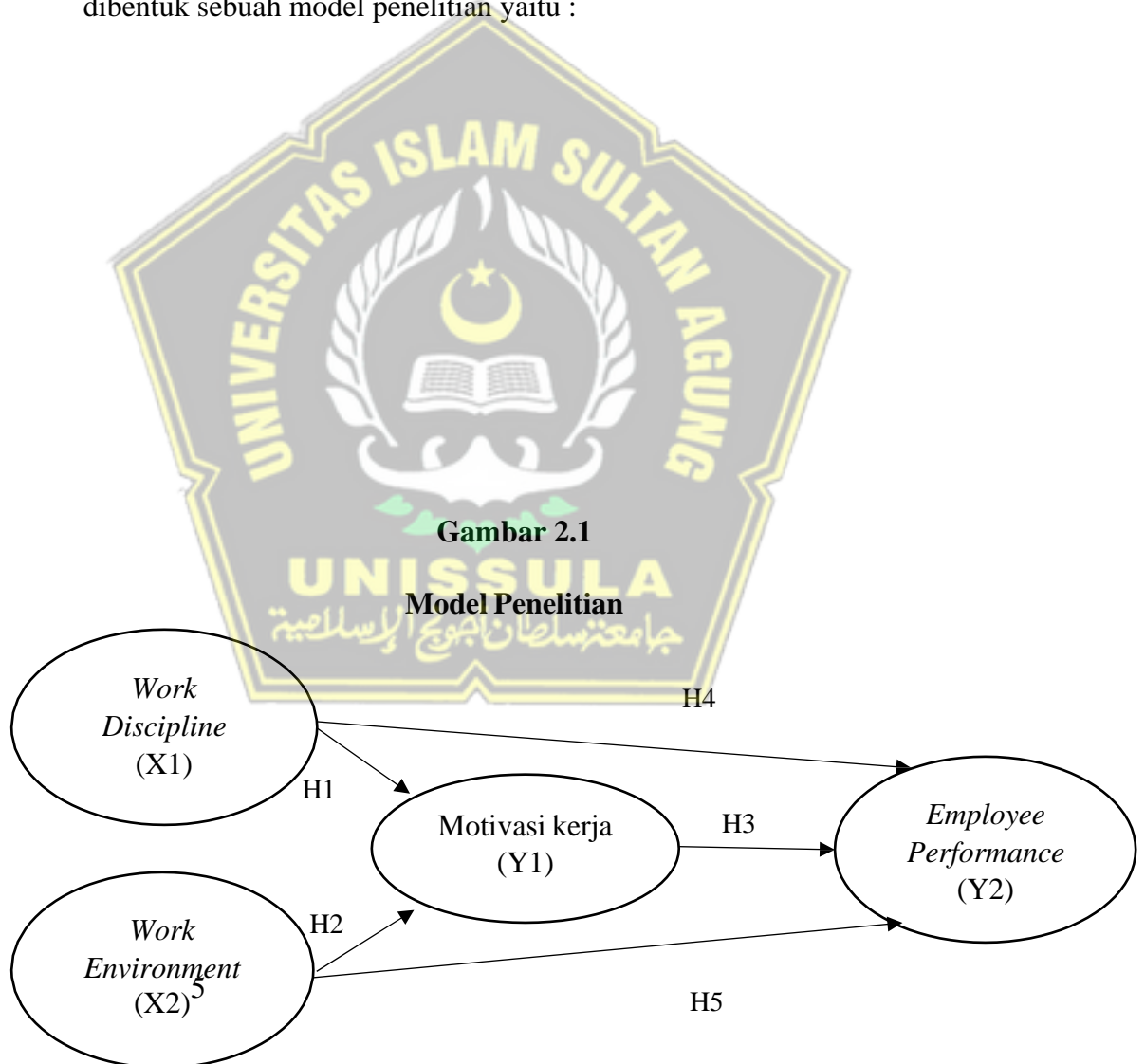
Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian (Presilia dan Octavia, 2011) menyatakan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja di perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan sendiri tersebut

Penelitian yang dilakukan (Herlambang, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Anggraeni, 2020) dan (Bukhori, 2018).

H5 : Terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *employee performance*

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan tujuan dan maksud yang sudah ditetapkan yakni untuk melihat pengaruh *work discipline* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sehingga dibentuk sebuah model penelitian yaitu :



Gambar 2.1

Model Penelitian

Sumber : Model Penelitian, 2022

Dari model di atas, variabel independen dalam penelitian ini adalah *work discipline* dan *work environment*. *Employee performance* sebagai variabel dependen dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi tentang pengaruh *work discipline* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berkaitan dengan hal tersebut, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan menguji setiap hipotesis yang diajukan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah yang berisi sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto yang berjumlah 76 orang, dengan rincian jabatan terdapat pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1

Rincian Pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto

Jabatan/Divisi	Jumlah
Kepala Kejasaan Negeri	1 orang
Tindak Pidana Umum	20 orang

Tindak Pidana Khusus	10 orang
Intelijen	13 orang
Pembinaan	19 orang
Perdata dan Tata Usaha Negara	9 orang
Barang Bukti & Barang Rampasan	4 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018), sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 76 responden.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Menurut (Azwar, 2013) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian secara individual maupun kelompok terhadap suatu keadaan atau kejadian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang memuat variabel penelitian, yaitu *work discipline*, *work environment*, motivasi kerja, dan *employee performance*.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka dan atau penelitian terdahulu yang mendukung dalam penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data yang dapat dipercaya kebenarannya, objektif, representatif, dan memberikan gambaran permasalahan secara keseluruhan. Maka dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden dengan metode yang digunakan adalah Kuesioner. Peneliti memberikan pertanyaan dengan beberapa indikator untuk menggali persepsi responden yang terkait dengan variabel *work discipline*, *work environment*, motivasi, dan *employee performance*.

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden adalah skala Likert dengan interval 1-5. Responden akan diminta untuk memberikan penilaian dari indikator pertanyaan setiap variabel dengan item sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Metode ini digunakan peneliti agar dapat mengetahui dan mengambil data dari sampel yang diambil mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap pegawai, sehingga mendapatkan hasil yang relevan.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut adalah tabel berkaitan dengan definisi operasional dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<p><i>Work Discipline</i></p> <p>adalah suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi untuk menyesuaikan terhadap peraturan organisasi</p>	<p>a) Ketepatan waktu b) Kepatuhan etika c) Tanggung jawab kerja d) Ketaatan pada norma yang berlaku</p> <p style="text-align: right;">(Veithzal Rivai, 2015)</p>	<p>Skala Likert</p> <p>Interval 1 – 5</p> <p>STS : 1 TS : 2 N : 3 S : 4 SS : 5</p>
2.	<p><i>Work Environment</i></p> <p>adalah lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan</p>	<p>a) Fasilitas kerja b) Keamanan kerja c) Layout kerja d) Kebersihan lingkungan kerja</p> <p style="text-align: right;">(Sedarmayanti, 2017)</p>	<p>Skala Likert</p> <p>Interval 1 – 5</p> <p>STS : 1 TS : 2 N : 3 S : 4 SS : 5</p>
3.	<p><i>Work Motivation</i></p> <p>adalah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi</p>	<p>a) Keinginan untuk berprestasi b) Kesadaran untuk beraktualiasasi c) Besemangat untuk bekerja d) Kesadaran untuk bekerja tanpa paksaan.</p> <p style="text-align: right;">(Nugroho, 2021)</p>	<p>Skala Likert</p> <p>Interval 1 – 5</p> <p>STS : 1 TS : 2 N : 3 S : 4 SS : 5</p>
4.	<p><i>Employee Performance</i></p> <p>adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi</p>	<p>a) Kuantitas pekerjaan b) Kualitas pekerjaan c) Kemandirian d) Inisiatif e) Kerjasama</p> <p style="text-align: right;">(Donni,2014)</p>	<p>Skala Likert</p> <p>Interval 1 – 5</p> <p>STS : 1 TS : 2 N : 3 S : 4 SS : 5</p>

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan atau tidak, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dan reabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan permasalahan yang akan diukur (Ghozali, 2016). Hasil dari tinggi atau rendahnya instrumen akan menunjukkan seberapa jauh penyimpangan dari data yang terkumpul untuk memberikan gambaran variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (pada taraf signifikansi 5%) dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Menurut (Ghozali, 2016) Kriteria penilaian uji validitas adalah ;

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran tingkat konsistensi jawaban seseorang pada pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. (Ghozali, 2005)

menyatakan bahwa suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan suatu indikator yang menunjukkan suatu alat ukur dapat dipercaya atau tidak. Hasil perhitungan yang menunjukkan tinggi rendahnya reliabilitas disebut koefisien, yang tercermin pada nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel (andal) apabila mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui perkiraan penyimpangan data, karena tidak pada semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilakukan analisis menggunakan statistik non-parametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov (K-S), hasil kategori distribusi data tergantung pada hasil signifikansi p-value. Jika pada hasil Kolmogorov-Smirnov nilai p-value lebih besar dari 0,05 maka data menunjukkan distribusi normal dan

sebaliknya, jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikategorikan pada distribusi tidak normal (Ito et al., 2014).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel bebas saling berkorelasi maka dapat dikatakan bahwa variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai antar variabel independennya sama dengan nol atau mendekati nol. Untuk menguji adanya multikolinieritas maka dapat dilakukan dengan analisis korelasi antar variabel dan melihat nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas jika memenuhi kriteria sebagai berikut :

- Jika *tolerance* > 10% dan VIF < 10%, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika *tolerance* < 10% dan VIF > 10%, maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian variabel residu atau pengganggu (heteroskedastisitas), atau terdapat kesamaan varian dari variabel residu atau pengganggu (homoskedastisitas) antara pengamatan satu dengan pengamatan lain. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terdapat kesamaan varian dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui dapat dilakukan dengan uji Glejser variabel independen yang

mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi objek penelitian baik mengenai data responden maupun menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel penelitian, yakni *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance*.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji arah hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), apakah berhubungan positif atau negatif. Model yang digunakan adalah model matematis dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5 + Y_1 + e_1$$

Keterangan:

- X_1 : *Work Discipline*
 X_2 : *Work Environment*
 Y_1 : *Work Motivation*
 Y_2 : *Employee Performance*
 b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 : *Regresi Coefficient*
 e : *Residual/ Error*

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi tercermin antara nol dan satu. Untuk mengetahui seberapa besar koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel R Square (R^2). Jika nilai R^2 kecil, maka dapat dikatakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai mendekati satu berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi mempunyai beberapa kelemahan yaitu adanya bias terhadap jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model. Hasil R^2 pasti akan meningkat setiap tambahan satu variabel dependen, dengan mengabaikan apakah variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka dari itu dianjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mendapatkan model regresi yang terbaik.

3.7.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- Hipotesis nol (H_0) ditolak, jika dalam parameter menunjukkan bahwa taraf signifikan operasi (*p-value*) < taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Hipotesis nol (H_0) diterima, jika dalam parameter menunjukkan bahwa taraf signifikansi operasi ($p\text{-value}$) > taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), hal ini berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.5 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) secara individu (parsial) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Hasil koefisien regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak

Hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

- $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

Hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.7.6 Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui hubungan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Dalam hal ini adalah untuk mengetahui apa variabel intervening (Motivasi Kerja) mampu memediasi hubungan *work discipline* dan *work environment* terhadap *employee performance*. Pengujian hipotesis *intervening* dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). *Sobel test* dilakukan dengan cara menguji

pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi, koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan menggunakan rumus :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai $t_{statistik}$ dari koefisien ab dengan rumus :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai $t_{statistik}$ tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai $t_{statistik}$ lebih besar t_{tabel} maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto yang berjumlah 76 orang. Penyebaran serta pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara langsung.

Karakteristik responden dapat dijabarkan berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi objek penelitian ini yang membahas mengenai uraian deskripsi identitas responden. Dalam penelitian ini, identitas responden dapat diketahui dalam aspek: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan juga bagian/divisi kerja.

4.1.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil jawaban dari 76 responden dalam penelitian ini, maka dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	41	53,9%
2	Perempuan	35	46,1%
	Total	76	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 46,1%

sedangkan responden laki-laki sebanyak 53,9%. Hal ini menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini.

4.1.2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Dari data yang telah dikumpulkan dari 76 orang responden, maka karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 3 kategori :

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	14	18,4%
2	31-40 Tahun	22	28,9%
3	> 40 Tahun	40	52,6%
	Total	76	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pengelompokan usia responden seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun sebesar 18,4%. Kemudian usia 31-40 tahun sebesar 28,9%. Usia > 40 tahun sebesar 52,6%. Hal ini menunjukkan jika responden dalam penelitian ini dengan usia > 40 tahun mendominasi penelitian ini.

4.1.3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data yang telah didapatkan mengenai pendidikan terakhir dari 76 orang responden dalam penelitian ini :

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMP	2	2,6%
2	SLTA/ Sederajat	15	19,7%
3	Diploma 3	8	10,5%
4	Sarjana 1	42	55,2%
5	Sarjana 2 (S2)	9	11,8%
	Total	76	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pengelompokan pendidikan terakhir responden seperti pada tabel 4.3, dapat diketahui responden dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 2,6%, SLTA/Sederajat sebesar 19,7%, Diploma 3 sebesar 10,5%. Sarjana 1 sebesar 55,2%. Dan Sarjana 2 (S2) sebesar 11,8%. Dari data tersebut dapat diketahui jika responden dengan pendidikan terakhir sebagai Sarjana 1 mendominasi dalam penelitian ini.

4.1.4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut data yang telah didapatkan mengenai lama bekerja 76 orang responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

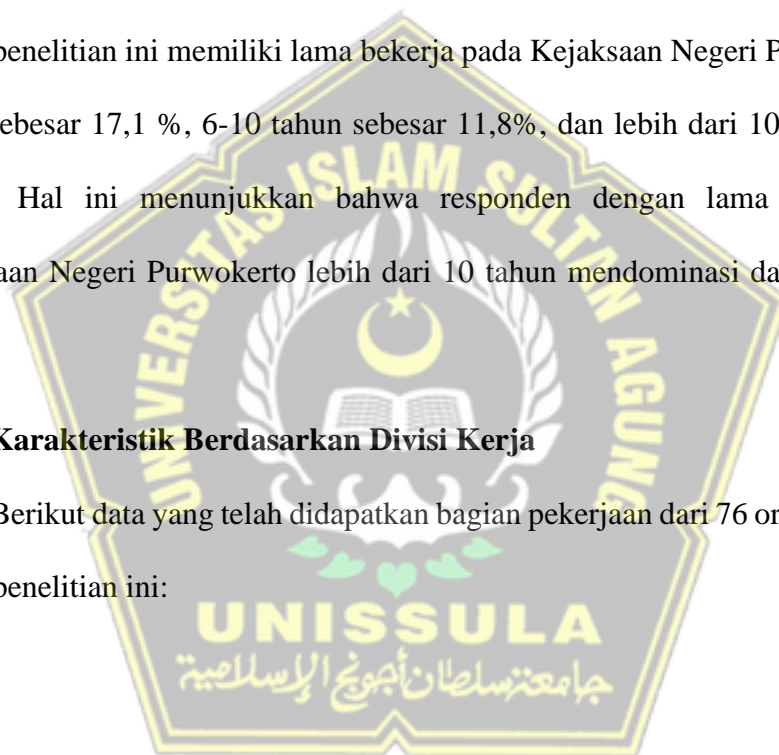
No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	0-5 tahun	13	17,1%
2	6-10 Tahun	9	11,8%
3	> 10 Tahun	54	71,1%
	Total	76	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja pada Kejaksaan Negeri Purwokerto 0-5 tahun sebesar 17,1 %, 6-10 tahun sebesar 11,8%, dan lebih dari 10 tahun sebesar 71,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja pada Kejaksaan Negeri Purwokerto lebih dari 10 tahun mendominasi dalam penelitian ini.

4.1.5. Karakteristik Berdasarkan Divisi Kerja

Berikut data yang telah didapatkan bagian pekerjaan dari 76 orang responden dalam penelitian ini:



Tabel 4.5
Divisi Kerja Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kepala Kejaksaan Negeri	1	1,3%
2	Tindak Pidana Umum	20	26,3%
3	Tindak Pidana Khusus	10	13,2%
4	Intelijen	13	17,1%
5	Pembinaan	19	25%
6	Perdata dan Tata Usaha Negara	9	11,8%
7	Barang Bukti & Barang Rampasan	4	5,3%
	Total	76	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja pada bagian Kepala Kejaksaan Negeri sebesar 1,3%, Tindak Pidana Umum sebesar 26,3%, Tindak Pidana Khusus sebesar 13,2% Intelijen sebesar 17,1%, Pembinaan sebesar 25%, Perdata dan Tata Usaha Negara sebesar 11,8%, dan bagian Barang Bukti & Barang Rampasan sebesar 5,3% Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan bagian kerja Tindak Pidana Umum mendominasi dalam penelitian ini.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjabarkan persepsi responden mengenai masing-masing variabel penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel berupa: *Work Discipline*, *Work Environment*, *Work Motivation* dan *Employee Performance*. Untuk mengetahui bobot jawaban dari responden, maka masing-masing variabel diukur dengan cara menggunakan skala Likert yang

dimulai dari kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh rentang skala antar kategori sebesar 0,8 sehingga jenjang interval yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Nilai Skor dan Kategori

Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel sebagai berikut :

4.2.1. Tanggapan Variabel *Work Discipline* (X1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *work discipline*:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden terhadap *Work Discipline*

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Ketepatan Waktu	0	0	2	4	30	90	27	108	17	85	3,78	Tinggi
Kepatuhan Etika	0	0	0	0	21	63	29	116	26	130	4,07	Tinggi
Tanggung jawab	0	0	1	2	18	54	36	144	21	105	4,01	Tinggi
Kerja Taat pada norma	0	0	0	0	25	75	35	140	16	80	3,88	Tinggi
Nilai Rata-Rata											3,93	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *work discipline* menunjukkan nilai sebesar 3,93 atau dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto memiliki kesadaran tinggi untuk tetap taat dan patuh terhadap peraturan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,07 yaitu dengan indikator “kepatuhan etika” dengan pernyataan “Saya mematuhi dan menjaga etika ketika saya bekerja”. Hal tersebut membuktikan bahwa responden memiliki sikap patuh dan taat serta beretika ketika berada di lingkungan kerja dan ketika melakukan sebuah pekerjaan dalam lingkungan kerja,

Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dengan indikator “Ketepatan Waktu” dalam pernyataan “saya selalu datang tepat waktu” dengan nilai rata-rata 3,78 namun masih masuk ke kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan jika responden masih belum maksimal dalam menjaga ketertiban waktu berangkat untuk bekerja.

4.2.2. Tanggapan Variabel *Work Environment* (X2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *work environment*:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap *Work Environment*

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Fasilitas Kerja	0	0	0	0	19	57	27	108	30	150	4,14	Tinggi
Keamanan Kerja	0	0	0	0	23	69	36	144	22	110	3,99	Tinggi
Layout Kerja	0	0	0	0	21	63	36	144	19	95	3,97	Tinggi
Kebersihan Lingkungan	0	0	0	0	24	72	31	93	21	105	3,96	Tinggi
Nilai Rata-rata											4,01	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *work environment* menunjukkan nilai sebesar 4,01 atau masuk ke dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto

memiliki lingkungan kerja yang baik dan positif untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,14 dan masuk ke kategori tinggi yaitu indikator tentang “Fasilitas Kerja” dengan pernyataan “Fasilitas kerja dikantor saya disediakan dengan lengkap”. Hal tersebut membuktikan bahwa fasilitas kerja yang diberikan oleh Kejaksaan Negeri Purwokerto tersebut telah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada responden yang merupakan pegawai di sana.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 3,96 dan masuk ke kategori tinggi (3,41-4,20) terdapat pada indikator “Kebersihan lingkungan kerja” dengan pernyataan “Kebersihan lingkungan tempat kerja saya terjaga”, hal ini menggambarkan bahwa kebersihan lingkungan kerja dari Kejaksaan Negeri Purwokerto sudah baik tetapi masih belum maksimal.

4.2.3. Tanggapan Variabel *Work Motivation* (Y1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *work motivation*:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden terhadap *Work Motivation*

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Keinginan berprestasi	0	0	0	0	29	87	41	164	6	30	3,70	Tinggi
Kesadaran beraktualisasi	0	0	1	2	36	108	32	128	7	35	3,59	Tinggi
Bersehat kerja	0	0	0	0	28	84	34	136	14	70	3,82	Tinggi
Kesadaran bekerja tanpa paksaan	0	0	0	0	13	39	45	180	18	90	4,07	Tinggi
Nilai Rata-rata											3,79	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *work motivation* menunjukkan nilai sebesar 3,97 atau masuk ke dalam kategori tinggi (3,41–4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto memiliki semangat tinggi yang mendorong untuk melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,07 yaitu pada indikator “Kesadaran untuk bekerja tanpa paksaan” dengan pernyataan “Saya bekerja tanpa paksaan dari pihak internal maupun eksternal”. Hal tersebut membuktikan bahwa responden memiliki keikhlasan untuk bekerja tanpa adanya sebuah paksaan baik dari dalam maupun luar.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 3,59 yang terdapat pada indikator “Kesadaran untuk beraktualisasi” dengan pernyataan “Saya ingin menunjukkan potensi saya dalam bekerja”. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto belum memaksimalkan potensi yang dimilikinya untuk bekerja.

4.2.4. Tanggapan Variabel *Employee Performance* (Y2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *employee performance*:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden terhadap *Employee Performance*

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Kuantitas pekerjaan	0	0	0	0	0	66	32	128	22	110	4,00	Tinggi
Kualitas pekerjaan	0	0	2	4	14	42	41	164	19	95	4,01	Tinggi
Kemandirian	0	0	30	90	30	90	35	140	21	105	4,01	Tinggi
Inisiatif	0	0	1	2	19	57	38	152	18	90	3,96	Tinggi
Kerjasama	0	0	1	2	7	21	40	160	28	140	4,25	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata											4,04	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *employee performance* menunjukkan nilai sebesar 4,04 atau masuk dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto belum maksimal

dalam melakukan perannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,25 dengan indikator “Kerjasama” dengan pernyataan “Dalam bekerja saya berkerjasama dengan pihak terkait untuk mencapai tujuan bersama”. Hal tersebut membuktikan bahwa kerjasama antar pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto sudah terjalin kuat dan baik antara satu sama lain

Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dari indikator “Inisiatif” dengan pernyataan “Saya memiliki inisiatif kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,96 Hal tersebut menggambarkan pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto belum maksimal untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan melihat nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung diperoleh $> r$ tabel, pernyataan tersebut maka dianggap valid. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance*. Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.11

Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r table	Keterangan
<i>Work Discipline</i>	X1 1	0,952	0,2257	Valid
	X1 2	0,858	0,2257	Valid
	X1 3	0,913	0,2257	Valid
	X1.4	0,917	0,2257	Valid
<i>Work Environment</i>	X2 1	0.870	0,2257	Valid
	X2 2	0.953	0,2257	Valid
	X2 3	0.908	0,2257	Valid
	X2.4	0,942	0,2257	Valid
<i>Work Motivation</i>	Y1 1	0,651	0,2257	Valid
	Y1 2	0,767	0,2257	Valid
	Y1 3	0,717	0,2257	Valid
	Y1.4	0,579	0,2257	Valid
<i>Employee Performance</i>	Y2.1	0,814	0,2257	Valid
	Y2.2	0,549	0,2257	Valid
	Y2.3	0,800	0,2257	Valid
	Y2.4	0,801	0,2257	Valid
	Y2.5	0,553	0,2257	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Tabel 4.11 dapat diketahui jika masing-masing variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance* telah dapat dinyatakan valid, karena berdasarkan hasil uji validitas, masing-masing instrumen penelitian menunjukkan nilai r hitung > r tabel.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance*. Variabel akan dikatakan

reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Discipline</i>	0,918	Reliabel
<i>Work Environment</i>	0,937	Reliabel
<i>Work Motivation</i>	0,612	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,749	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel hasil uji reliabilitas Tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan juga *employee performance* yang ada di dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan data, karena tidak pada semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Pada model regresi 1, variabel yang digunakan adalah dalam penelitian ini digunakan *work discipline*, *work environment*, dan *work motivation*. Sedangkan pada uji model regresi 2, variabel yang digunakan adalah *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance*. Berikut hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
Model Regresi 1	0,69	Terdistribusi Normal
Model Regresi 2	0,175	Terdistribusi Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas diperoleh hasil signifikansi model regresi pertama sebesar $0,69 > 0,05$ dan model regresi kedua diperoleh hasil sebesar $0,175 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahawa masing-masing variabel dapat terdistribusi normal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi 1, variabel yang digunakan adalah dalam penelitian ini digunakan *work discipline*, *work environment*, dan *work motivation*. Sedangkan pada uji model regresi 2, variabel yang digunakan adalah *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance*. Untuk mengetahui atau mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Berikut hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Model Regresi 1			
- <i>Work Discipline</i>	0,560	1,785	Bebas Multikolinearitas
- <i>Work Environment</i>	0,560	1,785	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : <i>Work Motivation</i>			
Model Regresi 2			
- <i>Work Discipline</i>	0,494	2,023	Bebas Multikolinearitas
- <i>Work Environment</i>	0,495	2,020	Bebas Multikolinearitas
- <i>Work Motivation</i>	0,559	1,788	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : <i>Employee Performance</i>			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 4.14 dapat dikatakan baik pada model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas, sehingga model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
1. Model 1 :		
- <i>Work Discipline</i>	0,224	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- <i>Work Environment</i>	0,395	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Model 2 :		
- <i>Work Discipline</i>	0,595	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- <i>Work Environment</i>	0,245	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- <i>Work Motivation</i>	0,173	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Tabel 4.15 diperoleh hasil setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan baik pada pengujian model regresi 1 dan 2 tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk membangun hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian ini variabel yang digunakan meliputi *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance*. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Model 1

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,707	,997		7,732	,000
	X1	,237	,076	,365	3,126	,003
	X2	,232	,075	,362	3,100	,003

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.16, persamaan regresi model 1 dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e$$

$$Y1 = 0,365 X1 + 0,362 X2 + e$$

Dari hasil uji analisis regresi model 1 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien regresi *work discipline* sebesar 0,365 dan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa *work discipline* berpengaruh positif terhadap *work motivation* dan apabila tingkat *work discipline* yang dimiliki oleh pegawai tinggi, maka *work motivation* yang dihasilkan oleh pegawai akan ikut meningkat.
- b. Nilai koefisien *work environment* sebesar 0,362 dan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *work motivation* yang artinya apabila *work environment* yang disediakan dari perusahaan kepada pegawai sudah baik maka tingkat *work motivation* dari pegawai akan semakin meningkat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,755	1,561		3,046	,003
	X1	,290	,094	,312	3,093	,003
	X2	,302	,093	,329	3,262	,002
	Y1	,400	,136	,279	2,940	,004

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e$$

$$Y2 = 0,312 X1 + 0,329 X2 + 0,279 Y1 + e$$

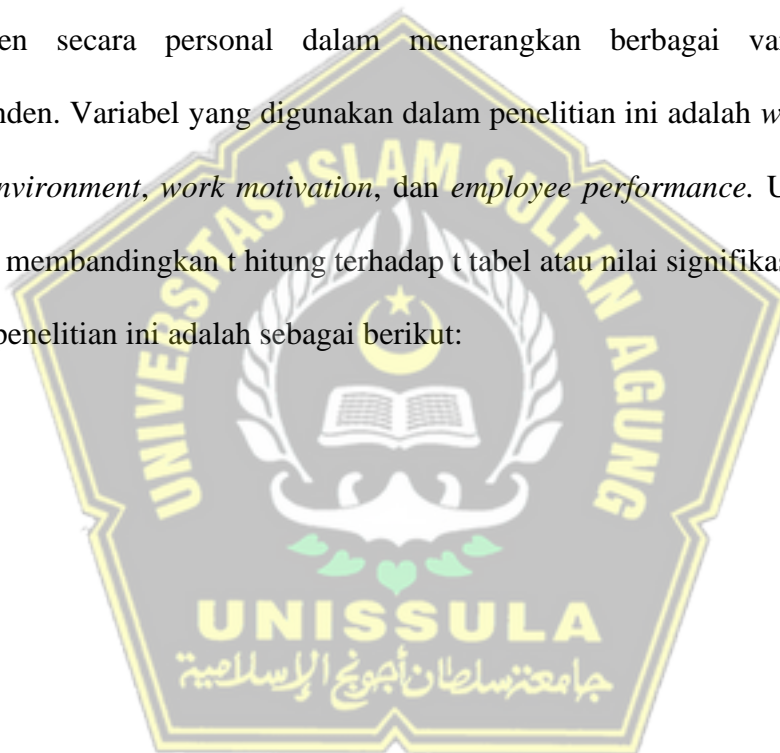
Dari hasil uji analisis regresi model 2 diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai koefisien *work discipline* sebesar 0,312 dan bernilai positif, berarti dapat diartikan bahwa *work discipline* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dan apabila tingkat *work discipline* dari pegawai tinggi, maka *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai tersebut akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi *work environment* sebesar 0,329 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dan apabila *work environment* yang disediakan oleh perusahaan telah baik, maka *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin meningkat.

- c. Nilai koefisien regresi *work motivation* sebesar 0,279 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa *work motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dan apabila tingkat *work motivation* yang dimiliki oleh pegawai tinggi, maka tingkat *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai tersebut akan semakin meningkat.

4.5.2. Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dari pengaruh satu variabel dependen secara personal dalam menerangkan berbagai variasi variabel independen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work discipline*, *work environment*, *work motivation*, dan *employee performance*. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel atau nilai signifikansi t. Hasil Uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Tabel 4.18
Hasil Uji t

Pengaruh antar variable	t hitung	t table	Sig. t	Keterangan
<i>Work discipline</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>work motivation</i>	3,126	1,992	0,003	H1 diterima
<i>Work environment</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>work motivation</i>	3,100	1,992	0,003	H2 diterima
<i>Work motivation</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	2,940	1,992	0,004	H3 diterima
<i>Work discipline</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	3,093	1,992	0,003	H4 diterima
<i>Work environment</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>	3,262	1,992	0,002	H5 diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

a. Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Work Motivation*

Dari hasil pengujian antara *work discipline* dan *work motivation* diperoleh nilai t hitung $3,126 > 1,992$ yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan sig $0,003 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work discipline* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *work motivation*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *work motivation* dapat diterima.

b. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Motivation*

Dari hasil pengujian antara *work environment* dan *work motivation* diperoleh nilai t hitung sebesar $3,100 > 1,992$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan $\text{sig } 0,003 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *work motivation*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *work motivation* dapat diterima.

c. Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian antara *work motivation* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar $2,940 > 1,992$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta $\text{sig } 0,004 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work motivation* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work motivation* terhadap *employee performance* dapat diterima.

d. Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian antara *work discipline* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar $3,093 > 1,992$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan $\text{sig } 0,003 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work discipline* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *employee performance* dapat diterima.

e. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian antara *work environment* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar $3,262 > 1,992$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta $\text{sig } 0,002 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *employee performance* dapat diterima.

4.5.3. Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung $>$ F tabel dan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel. Hasil Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji F

	F hitung	F table	Signifikan
Persamaan 1	28,757	3,97	0,000
Persamaan 2	42,124	3,12	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil Uji F Tabel 4.19 dapat diperoleh hasil Fhitung pada persamaan pertama sebesar 28,757 dan signifikansi 0,000. Yang mana Fhitung > Ftabel dan sig 0,000 < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel *work discipline* dan *work environment* secara bersama-sama mempengaruhi *work motivation*.

Untuk persamaan kedua, diperoleh hasil Fhitung sebesar 42,124 dan signifikansi 0,000. Yang mana Fhitung > Ftabel dan sig 0,000 < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel *work discipline*, *work environment*, dan *work motivation* secara bersama-sama mampu mempengaruhi *employee performance*. Sehingga dapat dikatakan variabel independen tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan variabel *employee performance*.

4.5.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel dependen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Berikut hasil uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model I dan Model II

	R Square	Adjust R Square
Persamaan 1	0,441	0,425
Persamaan 2	0,637	0,622

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada model persamaan 1 menunjukkan bahwa *work discipline* dan *work environment* mampu menjelaskan variabel *work motivation* sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

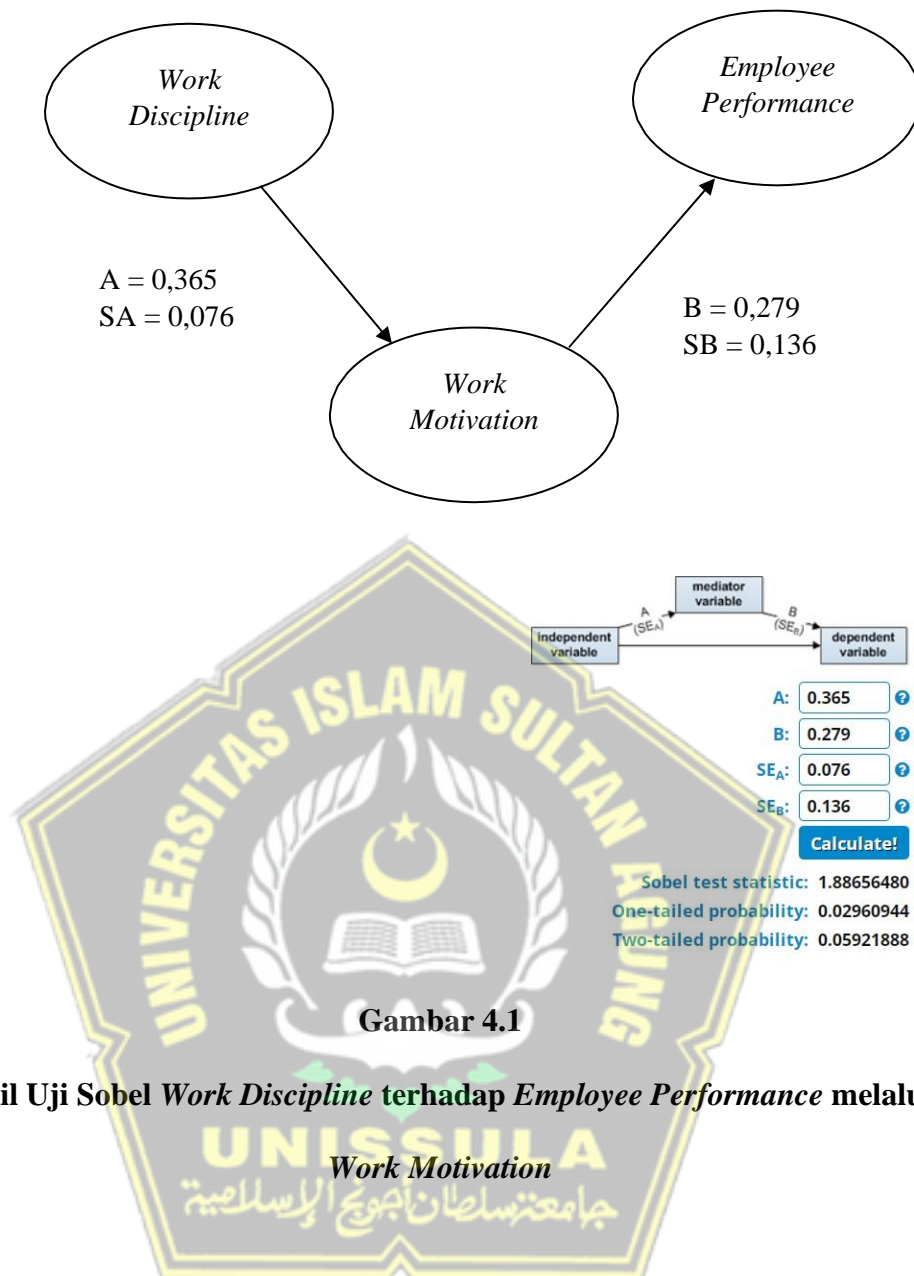
Pada model persamaan 2 menunjukkan bahwa *work discipline*, *work environment* dan *work motivation* mampu menjelaskan variabel *employee performance* sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5.5. Sobel Test

- a. Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Motivation*

Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

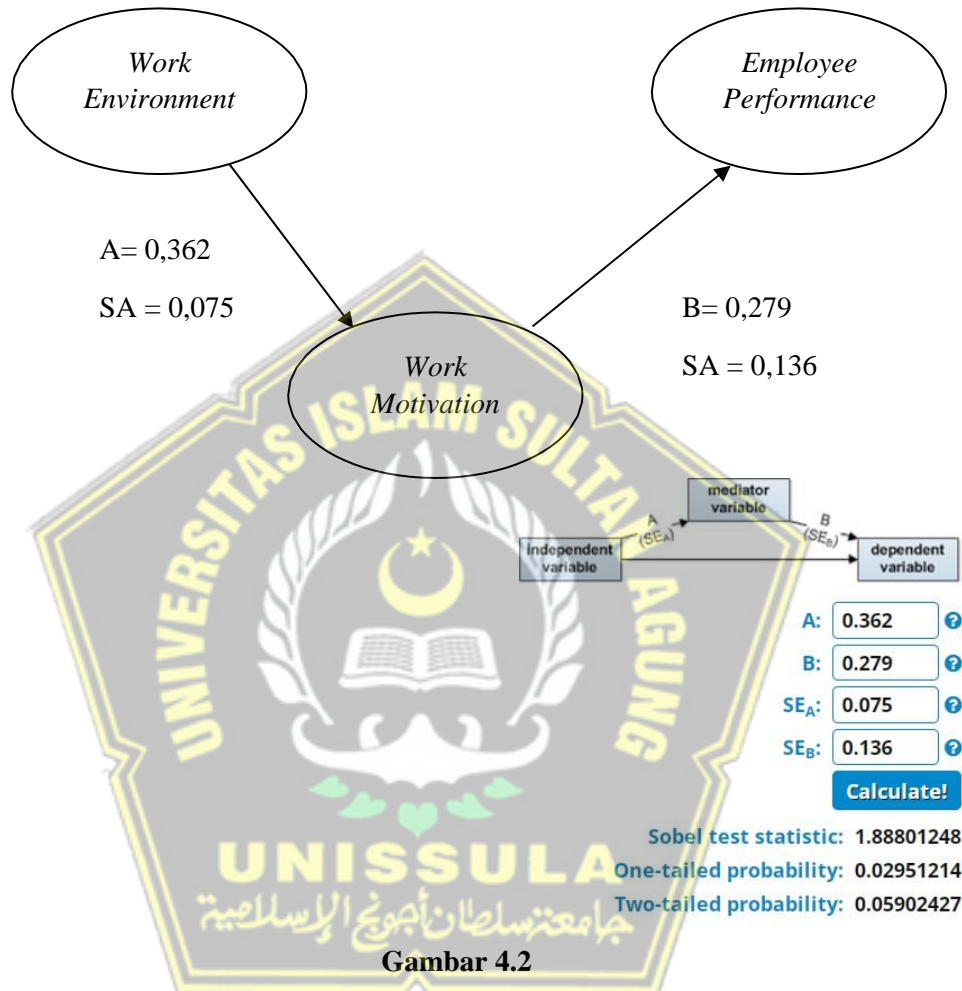




Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh hasil nilai t sebesar 1.88656480 dan sig $0,02 < 0,05$ Oleh karena itu, dalam penelitian ini *work motivation* mampu menjadi variabel intervening atau mampu memediasi pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan jika pegawai yang bekerja memiliki *work discipline* yang baik dan disertai dengan adanya *work motivation* yang tinggi, maka akan mampu meningkatkan *employee performance* pegawai tersebut.

- b. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Motivation*

Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4.2

Hasil Uji Sobel Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Motivation*

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh hasil t sebesar 1,888801248 dan sig 0,02 < 0,05. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *work motivation* mampu menjadi variabel intervening atau memediasi antara pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*. Kondisi ini

menandakan jika perusahaan telah memfasilitasi *work environment* yang baik dan disertai dengan adanya *work motivation* yang tinggi dari pegawai, maka *employee performance* dari pegawai akan semakin meningkat.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Work Motivation*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work discipline* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* bagi pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila tingkat *work discipline* yang dimiliki oleh pegawai tinggi, maka *work motivation* yang dihasilkan oleh pegawai akan ikut meningkat.

Work Discipline yang baik akan memberikan dampak positif bagi *work motivation*. Disiplin kerja yang tinggi akan menekankan pada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai sudah terbiasa dalam menerapkan kehidupan yang disiplin dalam pekerjaannya, maka akan menumbuhkan motivasi-motivasi lain untuk terus berkembang dan berdampak positif bagi sekitarnya dan juga tempat dimana pegawai tersebut bekerja. *Work discipline* dapat mempengaruhi motivasi kerja, dengan apabila seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri, maka motivasi akan terbentuk dengan kerelaan dalam bekerja dan menjadikan peluang untuk mencapai keberhasilan atau dapat penghargaan dalam bekerja. Misalnya dengan diadakan Staff of The Month yaitu dinilai melalui E-Kinerja dan

diumumkan pada saat apel pagi serta diberikan hadiah akan mendorong motivasi para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Andriani, 2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil yang sejalan ditunjukkan dalam penelitian (Shinta, 2018) bawa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja (Ekowati, 2018) dan (Khasanah et al., 2016).

4.6.2. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Motivation*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* bagi pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila *work environment* dari perusahaan kepada pegawai sudah baik maka tingkat *work motivation* dari pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja atau *work environment* yang baik sangat mempengaruhi motivasi kerja dari pegawai dikarenakan dengan keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan, sesuai, serta cocok dengan budaya individu masing-masing pegawai, maka akan dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai untuk lebih bekerja dengan giat, sehingga pada akhirnya tujuan dari perusahaan dapat terwujud secara maksimal. Misalnya dengan adanya Inspeksi Rutin oleh Asisten Pengawasan pada Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah mendorong pegawai untuk selalu menjaga lingkungan kerja dengan baik agar pada saat pegawai hendak bekerja melihat lingkungan

kerjanya nyaman untuk bekerja maka motivasi kerja di dalam lingkungan kerja pun dapat terjaga dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Andriani, 2020) Menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut didukung dalam penelitian (Sudarmanto dkk, 2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (Shita, 2018).

4.6.3. Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work motivation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* bagi pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila tingkat *work motivation* yang dimiliki oleh pegawai tinggi, maka tingkat *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Work motivation merupakan aspek penting bagi seorang pegawai untuk memberikan kreativitas maupun kemampuan pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaan dan juga sebagai semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dorongan pegawai untuk mampu melakukan pekerjaan dan menginginkan hasil maksimal dalam pekerjaannya inilah yang disebut dengan motivasi kerja atau *work motivation*. *Work motivation* memiliki banyak fungsi, salah

satunya adalah sebagai merangsang kemampuan dari pegawai sehingga akan terciptanya hasil kinerja yang lebih maksimal. Misalnya Bagian Tindak Pidana Khusus dalam bekerja selalu termotivasi dengan baik karena pada bagian tersebut terdapat Tahapan Pra-Penyelidikan sampai Penuntutan yang mengharuskan para pegawai memenuhi berkas perkara dengan baik agar tahapan dalam bekerja tidak terhambat sehingga kinerjanya berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Andriyani, 2020). Hal sejalan ditunjukkan dalam penelitian (Herlambang, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Muhsin, 2018).

4.6.4. Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work discipline* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* bagi pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila tingkat *work discipline* dari pegawai tinggi, maka *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Work Discipline dapat menjadi suatu sarana bagi perusahaan sebagai proses berkembangnya pegawai yang bekerja dalam perusahaan mereka. *Work discipline* merupakan proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat untuk lebih mengembangkan diri dan bekerja secara efektif dan juga efisien.

Manfaat dari *work discipline* yang lainnya adalah sebagai sarana dalam mendidik pegawai untuk lebih dapat mengikuti aturan perusahaan, mengikuti prosedur sesuai dengan yang berlaku dalam perusahaan, maupun untuk mengikuti kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Misalnya para pegawai yang terbiasa disiplin dimulai dari berangkat kerja tepat waktu maka kebiasaan ini akan dapat tetap terjaga sehingga pekerjaan pada setiap harinya dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Herlambang, 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan juga disebutkan dalam penelitian (Jufrizen, 2021) dan (Pasaribu 2019) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

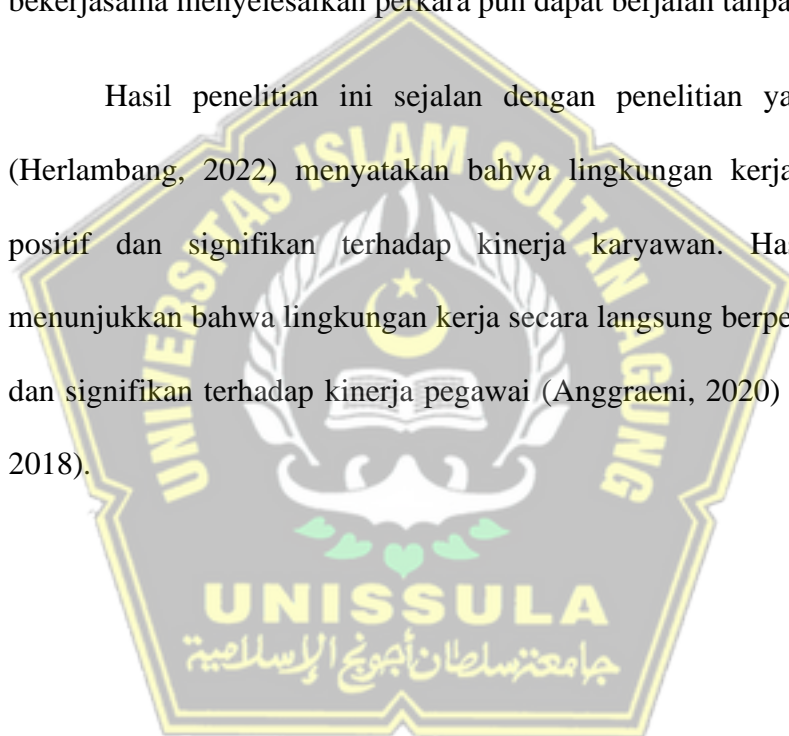
4.6.5. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* bagi pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila *work environment* yang disediakan oleh perusahaan telah baik, maka *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin meningkat.

Work environment memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam pencapaian kinerja pegawainya. *Work environment* atau lingkungan kerja

mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai, tentunya lebih membuat pegawai betah dalam bekerja dan menimbulkan semangat yang positif untuk menyelesaikan pekerjaannya dan juga kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan begitu *employee performance* yang dihasilkan akan semakin meningkat. Misalnya hubungan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain terjaga dengan baik sehingga dalam bekerjasama menyelesaikan perkara pun dapat berjalan tanpa hambatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Herlambang, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Anggraeni, 2020) dan (Bukhori, 2018).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai *Work Discipline* dan *Work Environment* terhadap *Employee Performance* dengan *Work Motivation* sebagai variabel intervening pada pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work discipline* berpengaruh positif signifikan terhadap *work motivation*. Artinya, apabila tingkat *work discipline* yang dimiliki oleh pegawai tinggi, maka *work motivation* yang dihasilkan oleh pegawai akan ikut meningkat.
2. *Work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *work motivation*. Artinya, apabila *work environment* yang disediakan dari perusahaan kepada pegawai sudah baik maka tingkat *work motivation* dari pegawai akan semakin meningkat.
3. *Work discipline* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila tingkat *work discipline* dari pegawai tinggi, maka *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai tersebut akan semakin meningkat.
4. *Work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila *work environment* yang disediakan oleh perusahaan telah baik, maka *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin meningkat.

5. *Work motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila *work environment* yang disediakan oleh perusahaan telah baik, maka *employee performance* yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin meningkat.
6. *Work motivation* mampu menjadi variabel intervening antara *work discipline* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan jika pegawai yang bekerja memiliki *work discipline* yang baik dan disertai dengan adanya *work motivation* yang tinggi, maka akan mampu meningkatkan *employee performance* pegawai tersebut.
7. *Work motivation* mampu menjadi variabel intervening antara *work environment* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan jika perusahaan telah memfasilitasi *work environment* yang baik dan disertai dengan adanya *work motivation* yang tinggi dari pegawai, maka *employee performance* dari pegawai akan semakin meningkat..

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan *Employee Performance*. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan variabel *Work Discipline*, dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “ketepatan waktu”, diharapkan agar Kejaksaan Negeri Purwokerto dapat memberikan sanksi atau tindakan yang lebih berat dan tegas kepada pegawai yang melanggar disiplin ketepatan waktu agar merasa jera, tidak terlambat, taat pada peraturan dan lebih menghargai

waktu. Dapat dengan menerbitkan Surat Peringatan sehingga dapat mengurangi skor untuk syarat kenaikan pangkat supaya pegawai yang tidak disiplin pun tahu ada efek dari ketidakdisiplinan yang dilakukannya. Berkaitan dengan variabel *Work Discipline*, dengan nilai rata-rata indikator tertinggi yaitu indikator “Kepatuhan Etika” diharapkan agar Kejaksaan Negeri Purwokerto dapat mempertahankan kepatuhan etika dengan baik dengan adanya Kode Etik Jaksa yang merupakan regulasi mutlak dan diawasi oleh Komisi Kejaksaan.

2. Berkaitan dengan variabel *Work Environment*, nilai rata-rata indikator terendah yaitu “kebersihan lingkungan”, diharapkan Kejaksaan Negeri Purwokerto dapat memberikan edukasi berkaitan tentang pentingnya menjaga kebersihan lingkungan kerja kepada pegawai-pegawai sehingga diharapkan akan timbulnya kesadaran dari pegawai untuk saling menjaga kebersihan satu sama lain selain itu dapat juga mengagendakan kerja bakti bulanan di lingkungan Kejaksaan Negeri Purwokerto. Berkaitan dengan variabel *Work Environment*, nilai rata-rata indikator tertinggi yaitu “Fasilitas Kerja”, diharapkan Kejaksaan Negeri Purwokerto dapat menjaga dan meningkatkan fasilitas kerja yang ada di lingkungan kerja agar para pegawai merasa nyaman sehingga dalam bekerja lebih bersemangat.
3. Berkaitan dengan variabel *Work Motivation* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “kesadaran untuk beraktualisasi”. Maka diharapkan Kejaksaan Negeri Purwokerto dapat memberikan materi Diklat yang berfokus pada aktualisasi diri dan juga pengembangan pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto yang nantinya setelah mengikuti diklat

tersebut, diharapkan pegawai akan memiliki kesadaran yang lebih tinggi dalam beraktualisasi terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas dan juga tanggung jawab dalam pekerjaan. Berkaitan dengan variabel Work Motivation dengan nilai rata-rata indikator tertinggi yaitu indikator “Kesadaran untuk bekerja tanpa paksaan” maka diharapkan Kejaksaan Negeri Purwokerto dapat memberikan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga kesadaran pegawai dalam bekerja tanpa paksaan dapat terjaga dengan baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

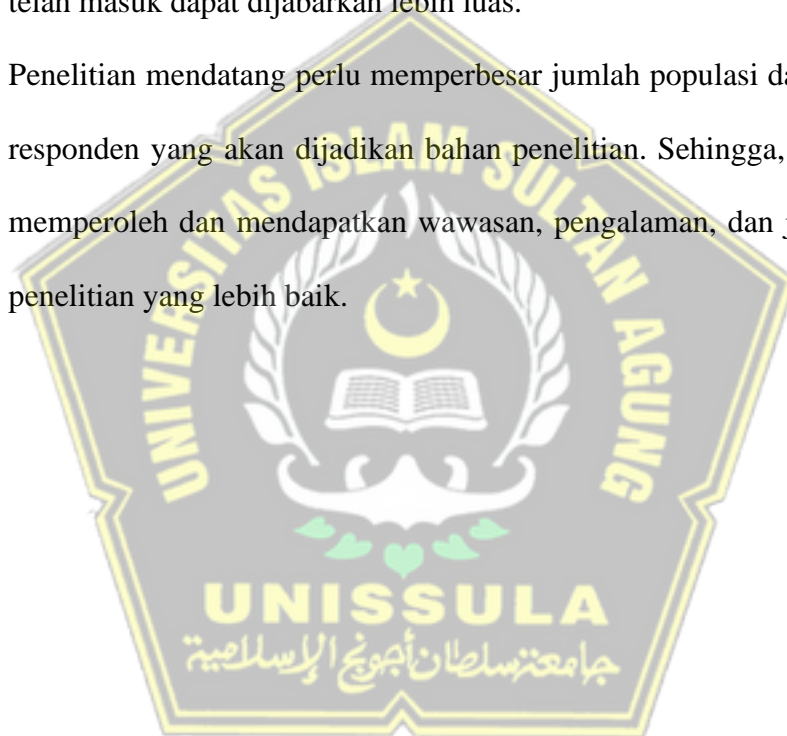
Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan pengembangan bagi penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jawaban yang dapat dijelaskan peneliti hanya berdasarkan dari jawaban kuesioner yang masuk saja, sehingga responden dapat mengisi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan lingkup populasi pegawai Kejaksaan Negeri Purwokerto saja, serta menggunakan sampel yang kecil sehingga penjabaran dari responden yang diperoleh belum maksimal.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Adapun beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang dapat menggunakan variabel-variabel lainnya seperti *person job fit*, *person-organization fit*, *organizational commitment*, *financial compensation*, *non financial compensation* dan variabel-variabel lain sebagainya yang berkaitan dengan meningkatkan *employee performance*.
2. Penelitian mendatang dapat menggunakan kuesioner juga ditambah dengan metode wawancara dalam mengumpulkan data, sehingga jawaban yang telah masuk dapat dijabarkan lebih luas.
3. Penelitian mendatang perlu memperbesar jumlah populasi dan sampel dari responden yang akan dijadikan bahan penelitian. Sehingga, peneliti dapat memperoleh dan mendapatkan wawasan, pengalaman, dan juga hasil dari penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 1(1), 65-84.
- Andriani, N. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision Internasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 15 No. 1
- Andi H. A., Anggraeni R. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Vol 13, No 01.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianto, Kusuma D. (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bukhori M, Erlyana K.D., (2018) Pagaruh Disipli Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sbagai Variabel Intervening. Vol 16, No 2
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlanga
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0," 69–81.
- Ghozali, I. (2005). *No Title Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *No Title Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Ito, M., Yoshida, K., Hachiya, H., Mamou, J., & Yamaguchi, T. (2014). Quantification of the scatterer distributions for liver fibrosis using modified Q-Q probability plot. *IEEE International Ultrasonics Symposium, IUS, 1*, 2394–2397
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. *Jurnal Sains Management*. Vol 7 No 1
- Jufrizen, Fadilla P.H., Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik)*. Jakarta: Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

- Lasnoto, L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Peluah Uang Indonesia Di Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 261–268
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muhsin, Shinta N. S, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*
- Nitisemito. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. Volume 4 No.1 hal 66. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor Penerbit. Ghalia Indonesia.

- Mohammad Bukhiri. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Vol 16 No 2.
- Presilia dan Octavia (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primissima di Kabupaten Sleman Daerah istimewa Yogyakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis. Voulume 7, No 1
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Akasara.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusi. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yoyok S, Putu M, Herlambang. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol 19, 79-88.