

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA
KERJA KOTA PRABUMULIH**
(Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)

SKRIPSI



PUTRI WIDYA SARI
2022110048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA
KERJA KOTA PRABUMULIH**
(Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



PUTRI WIDYA SARI
2022110048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**

OLEH:

**Putri Widya Sari
(2022110048)**

Prabumulih, 07 Mei 2026

PEMBIMBING I



**Amandin, S.Pt., MM.
NUPTK. 4139766667130373**

PEMBIMBING II



**Resi Marina, S.I., M.Si.
NUPTK. 3958755556300002**

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS




**Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih pada tanggal 12 Juni 2026

Prabumulih, 12 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

KETUA

Amandin, S.Pt., MM.

NUPTK. 4139766667130373

()

ANGGOTA :

1. Resi Marina, SE., M.Si.

NUPTK. 3958755656300002

()

2. Sebri Hesinto, SE. M.Si

NUPTK. 2235765666130263

()

Mengetahui,

**DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

NUPTK. 2544740641230233

**KETUA PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**



Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : **PUTRI WIDYA SARI**

NIM : 2022110048

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil *plagiasi*, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 07 Mei 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Putri Widya Sari

(2022110048)

MOTTO

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tetapi dua kali Allah berjanji bahwa : Fa inna ma’al-’usri yusroo, inna ma’al-’usri yusroo”.

(QS. Al-Insyirah 94: 5-6)

“Tak ada mimpi yang terlalu tinggi, tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan”

(Maudy Ayunda)

“kesuksesan bukan tentang seberapa cepat mencapai tujuan, tetapi tentang seberapa kuat bertahan dalam setiap proses”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

“Karya ini kupersembahkan kepada Ayah dan Ibu tercinta, yang tidak pernah lelah mendoakan, mendukung, dan berjuang demi masa depan anak-anaknya. Kepada adikku tersayang yang selalu memberikan semangat dan kebahagiaan ditengah proses yang penuh tantangan. Kepada keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan, serta rekan-rekan seperjuangan yang telah menjadi bagian dari cerita, pembelajaran, dan perjuangan selama menempuh pendidikan. Semoga pencapaian ini menjadi kebahagiaan dan kebanggaan bagi kita semua”

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH

Putri Widya Sari, 2022110048, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, didasari pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi. Metode yang digunakan merupakan deskriptif kuantitatif dan disebarkan melalui kuisioner terhadap 91 pegawai sebagai populasi sekaligus sampel dalam penelitian. Kemudian data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 24. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar $5,165 > t$ tabel $1,987$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar $2,268 > t$ tabel $1,987$ dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai F hitung sebesar $30,310 > F$ tabel $3,10$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,408$ menunjukkan bahwa $40,8\%$ variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE DEPARTMENT OF MANPOWER OF PRABUMULIH CITY

Putri Widya Sari, 2022110048, 2026

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee work discipline at the Department of Manpower of Prabumulih City, based on the importance of work discipline in improving employee performance and achieving organizational goals. The method used in this research is a quantitative descriptive approach, and data were collected through questionnaires distributed to 91 employees who served as both the population and the sample in this study. The data were then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 24. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on work discipline, with a t -value of $5.165 > t$ -table of 1.987 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment also has a positive and significant effect on work discipline, with a t -value of $2.268 > t$ -table of 1.987 and a significance value of $0.026 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work environment have a positive and significant effect on work discipline, with an F -value of $30.310 > F$ -table of 3.10 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.408 indicates that 40.8% of the variation in work discipline can be explained by work motivation and work environment. Thus, improving work motivation and creating a conducive work environment can optimally enhance employee work discipline.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih”. Proposal Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si.,M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, SE., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak Amandin, S.Pt., MM. selaku Pembimbing I dan Ibu Resi Marina, SE., M.Si. selaku Pembimbing II. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, ilmu, serta waktu yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kesabaran dan ketelitian dalam membimbing penulis sangat berarti dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
5. Bapak H. Sanjay Yunus, SH.,MH. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
6. Ibu Lilis Suharti, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
7. Seluruh Staf Instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian.
8. Kedua Orang Tua, Bapak dan Ibu. Dua orang yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis, yang selalu mengusahakan anak perempuannya untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka hanya menempuh pendidikan dasar. Kepada bapak Triono, terima kasih atas setiap tetes keringat yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah agar anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai kepada tingkat ini, dan terima kasih karena telah menjadi seorang laki-laki yang bertanggung jawab penuh kepada keluarga. Begitupun kepada Ibu Mina Nisa, terima kasih atas setiap lelah yang

dikeluarkan, segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas segala nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, begitupun dengan kesabaran dan kebesaran hati dalam menghadapi setiap tingkah laku penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat sekaligus pengingat paling hebat, terimakasih telah menjadi tempat pulang temyaman dan teraman bagi penulis.

9. Adikku, Aris Feryansah. terima kasih atas dukungan, semangat, serta kehadiran yang selalu memberikan warna dan motivasi dalam setiap proses yang penulis jalani. Hal-hal sederhana yang mungkin terlihat kecil justru menjadi penguat di saat penulis menghadapi berbagai kesulitan.
10. Sahabatku, Marcella. terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan dalam bimbingan, berbagi pikiran, saling menguatkan, dan menemani dalam setiap proses yang tidak selalu mudah. Kehadiranmu menjadi bagian penting dalam perjalanan ini.
11. Penulis juga berterima kasih kepada diri sendiri yang telah mampu bertahan, berjuang, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi ini. Setiap lelah, ragu, dan hambatan yang dilalui menjadi bagian dari perjalanan berharga yang membentuk keteguhan dan kedewasaan. Skripsi ini bukan hanya sekadar hasil akhir, tetapi juga bukti dari proses panjang yang penuh usaha dan pembelajaran.
12. Dan ucapan terima kasih kepada setiap insan manusia yang memiliki peran sekecil apapun dalam hidup penulis, atas setiap kehadiran, dukungan, dan pengertian, serta banyaknya cinta bahkan ketika penulis merasa belum berada pada versi diri yang terbaik.

Prabumulih, 07 Mei 2026



Putri Widya Sari

NIM. 2022110048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	3
I.3 Batasan Masalah	3
I.4 Tujuan Penelitian	4
I.5 Manfaat Penelitian	4
I.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Motivasi Kerja	6
2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja	6
2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	6
2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	7
2.1.1.4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja	7
2.1.1.5 Indikator Motivasi Kerja	8
2.1.2 Lingkungan	9
2.1.2.1 Definisi Lingkungan	9
2.1.2.2 Asas Lingkungan	9
2.1.2.3 Unsur-Unsur Lingkungan	10
2.1.2.4 Faktor-Faktor Lingkungan	10
2.1.2.5 Indikator Lingkungan	12
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	13
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	13
2.1.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	14
2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja	15
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis Sementara	20

BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis dan Objek Penelitian	21
3.1.1 Jenis Penelitian	21
3.1.2 Objek Penelitian	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel	22
3.4 Data Penelitian	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	23
3.6 Variabel Penelitian	24
3.7 Operasional Variabel	25
3.8 Teknik Analisis Data	26
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Objek Penelitian	29
4.1.1 Sejarah Singkat Instansi/Perusahaan	29
4.1.2 Visi dan Misi Instansi/Perusahaan	30
4.1.2.1 Visi	30
4.1.2.2 Misi	30
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi/Perusahaan	30
4.1.4 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Instansi/Perusahaan	32
4.2 Karakteristik Responden	51
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian ..	53
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	53
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	54
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	54
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan	55
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	56
4.4 Hasil Instrumen Penelitian	56
4.4.1 Uji Validitas	56
4.4.2 Uji Reliabilitas	58
4.5 Uji Asumsi Klasik	59
4.5.1 Uji Normalitas	59
4.5.2 Uji Multikolinieritas	61
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	61
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.7 Hasil Uji Hipotesis	63
4.7.1 Uji t (Parsial)	64
4.7.2 Uji F (Simultan)	65
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.8 Hasil dan Pembahasan	66
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	67

5.2	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN		72



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Nilai atau <i>Skoring</i> Jawaban Pada Kuisisioner	24
Tabel 3.2 Operasional Variabel	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	53
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	54
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan	55
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)	64
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih	31
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot	60
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	72
Lampiran 2	Data Responden	76
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	80
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan	84
Lampiran 5	Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja ..	88
Lampiran 6	Output SPSS Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	92
Lampiran 7	Output SPSS Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan	93
Lampiran 8	Output SPSS Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	94
Lampiran 9	Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, dan Lingkungan	95
Lampiran 10	Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	96
Lampiran 11	Output SPSS Hasil Uji Asumsi Klasik	96
Lampiran 12	Output SPSS Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	98
Lampiran 13	Output SPSS Hasil Uji t (Parsial)	98
Lampiran 14	Output SPSS Hasil Uji F (Simultan)	99
Lampiran 15	Output SPSS Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99
Lampiran 16	Distribusi r Tabel	100
Lampiran 17	Distribusi t Tabel	101
Lampiran 18	Distribusi F Tabel	102
Lampiran 19	Surat Balasan Instansi/Perusahaan	103
Lampiran 20	Kartu Bimbingan	105
Lampiran 21	Riwayat Hidup	112

DAFTAR SINGKATAN



AKAD	: Antar Kerja Antar Daerah
AKAN	: Antar Kerja Antar Negara
AKL	: Antar Kerja Lokal
AKSUS	: Antar Kerja Khusus
BINLANTAS	: Bimbingan Dari Jendela Pembina Dan Produktifitas
BLK UMKM	: Balai Latihan Kerja Industri Usaha Kecil dan Menengah
BLK	: Balai Latihan Kerja
CTKI	: Calon Tenaga Kerja Indonesia
D3	: Diploma
DJKN	: Direktorat Jenderal Kekayaan Negara
DUK	: Daftar Urut Kepangkatan
FKJP	: Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan
HI	: Hubungan Industri
IMTA	: Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing
KA-LPK	: Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja
KHL	: Kebutuhan Hidup Layak
KM	: Kilometer
LATTAS	: Pelatihan Kerja Dan Produktivitas
LLK	: Lokal Latihan Kerja
LPK	: Lembaga Pelatihan Kerja
LPK	: Lembaga Pelatihan Kerja
LPTKS	: Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
LSP	: Lembaga Sertifikasi Kompetensi Profesi
PENTA	: Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan
pH	: <i>Power of Hydrogen</i>
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PPTKIS	: Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
RPTKA	: Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

S1	: Sarjana
Satpam	: satuan petugas pengamanan
SDM	: Sumber Daya Manusia
SIU-LPPRT	: Surat Ijin Usaha Lembaga Penyalur Pembantu Rumah Tangga
SKKNI	: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
SMA/SMK	: Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan
SPP	: Surat Persetujuan Penempatan
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Science</i>
TKA	: Tenaga Kerja Asing
TKI p	: Tenaga Kerja Indonesia
TTG	: Teknologi Tepat Guna
TUK	: Tempat Uji Kompetensi
UMK	: Upah Minimum Kota
UMSK	: Upah Minimum Sektoral Kota





BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, aparatur pemerintah memegang peranan penting tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas perilaku dan sikap kerja aparatur yang menjalankannya. Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang transparan, akuntabel, dan profesional, instansi pemerintah dituntut untuk terus melakukan pembenahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan tersebut tidak hanya diarahkan pada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis pegawai, tetapi juga pada pembentukan sikap kerja yang mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan, dan komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi salah satu fondasi utama yang menopang terciptanya kinerja aparatur yang optimal.

Pentingnya disiplin kerja juga menjadi perhatian utama bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih sebagai instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Instansi ini berperan dalam memberikan berbagai layanan publik, seperti pelayanan penempatan tenaga kerja, penyelenggaraan pelatihan kerja, pembinaan hubungan industrial, serta perlindungan tenaga kerja. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut adanya pegawai yang bekerja secara tertib, bertanggung jawab, dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, tingkat disiplin kerja pegawai menjadi faktor yang sangat menentukan kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi

menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan tujuan untuk mendapatkan hasil kerja sesuai dengan keinginannya. (Setiyawami *et al.*, 2024), sehingga motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, mematuhi aturan kerja, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan terbentuknya perilaku disiplin dalam lingkungan organisasi.

Selain motivasi kerja, faktor eksternal yang turut memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah lingkungan. Yang mana lingkungan dipahami sebagai kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan, dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. (Nugroho, 2022). Ketika bekerja, lingkungan menjadi aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai terdorong untuk bekerja secara tertib dan menaati peraturan organisasi. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya tingkat disiplin pegawai.

Disiplin kerja sendiri merupakan sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor ataupun instansi. (Puspita, 2023). Disiplin kerja tercermin dalam perilaku sehari-hari pegawai, seperti ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingkat disiplin kerja yang baik menunjukkan adanya komitmen pegawai terhadap organisasi dan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas kinerja aparatur pemerintah.

Namun dalam praktiknya, Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih masih menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Permasalahan tersebut didasari pada hasil observasi awal yang adanya pegawai yang belum konsisten dalam menaati jam kerja, masih ditemukannya keterlambatan hadir, serta pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal. Selain itu, terdapat pegawai yang menunjukkan semangat kerja yang relatif rendah, yang terlihat dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan rendahnya rasa tanggung jawab

terhadap pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai belum terbentuk secara merata dan lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, sehingga berdampak pada tingkat disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?

I.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja pegawai sebagai variabel terikat, yang secara teoretis dipahami sebagai sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas.
2. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada dorongan kerja pegawai yang bersumber dari faktor internal dan eksternal, seperti semangat kerja, keinginan berprestasi, dan tanggung jawab kerja.
3. Variabel lingkungan dibatasi pada lingkungan kerja fisik dan nonfisik, yang meliputi kondisi fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, serta hubungan kerja antar pegawai dan antara atasan dengan bawahan.

4. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
5. Subjek penelitian dibatasi pada pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, sehingga hasil penelitian tidak digeneralisasikan pada instansi pemerintah lainnya.

I.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

I.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pembahasan mengenai motivasi kerja, lingkungan, dan disiplin kerja pegawai. Temuan penelitian ini dapat menambah bukti empiris mengenai keterkaitan antar variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintah daerah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa, serta menjadi pendukung bagi teori-teori yang telah ada mengenai perilaku dan kedisiplinan kerja aparatur.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih sebagai bahan masukan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan langkah-langkah strategis yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja dan

perbaikan lingkungan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai serta mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih optimal.

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah tata cara atau struktur yang digunakan untuk menyusun suatu tulisan ataupun penelitian, agar memiliki kerangka yang terorganisir dan mudah dipahami. Dalam konteks penelitian ilmiah, sistematika penulisan biasanya mencakup hal hal sebagai berikut:

1. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan bagian yang berisi telaah pustaka-pustaka yang relevan dengan topik karya ilmiah baik konsep, proposisi, dan definisi yang dipakai untuk melihat fenomena dengan sistematis.

3. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan bagian yang berisi tahapan suatu penelitian, berupa lokasi dan waktu penelitian, data penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

4. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bagian yang berisi jawaban dan menerangkan tentang apa, mengapa, dan bagaimana terkait dengan hasil penelitian.

5. **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian yang berisi kesimpulan dan saran terkait penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Menurut Suswati (2022:14), motivasi didefinisikan sebagai dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena akan menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai, dan dengan adanya motivasi dari pegawai untuk bekerjasama dengan perusahaan atau instansi dapat memudahkan pencapaian tujuan.

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Sedangkan menurut Setiyawami *et al.*, 2024 motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan tujuan untuk mendapatkan hasil kerja sesuai dengan keinginannya

2.1.1.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farantika *et al.*, 2024, motivasi kerja memiliki tujuan yang meliputi beberapa aspek, diantaranya: mendorong atau memotivasi semangat kerja karyawan, meningkatkan moral serta keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan hubungan serta suasana perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggungjawab setiap karyawan terkait tugas yang mereka dapatkan, serta mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

BR. Girsang (2021) berpendapat ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif.

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena rasa takut mereka yang akan mendapat hukuman, tetapi untuk jangka yang panjang akan berakibat kurang baik.

2.1.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan, akan selain itu motivasi terdiri dari beberapa aspek dalam diri setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Zebua *et al.*, 2022 mengemukakan aspek motivasi kerja, antara lain:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
3. Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya dan daya berpikir positif dalam menghadapi

kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau karena adanya kesesuaian antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri.
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada setiap orang untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, dibarengi dengan keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan, serta dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Ananda dan Awaluddin (2023:139), Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)
Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.1.2 Lingkungan

Istilah lingkungan atau lingkungan hidup merupakan terjemahan dari berbagai bahasa lain, seperti *environment* dalam bahasa Inggris atau *l'evironement* dalam bahasa Prancis, *umwelt* dalam bahasa Jerman, dan alam sekitar dalam bahasa Malaysia. (Sood, 2021)

Makna lingkungan menurut Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup sebagaimana tertera Pasal 1 ayat (13) yang menyatakan bahwa lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan, dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. Kesatuan ruang maksudnya semua yang disebutkan di atas berada dalam ruang atau tempat yang sama dan bersama-sama membentuk satu sistem. Jadi dalam kesatuan ruang itu masing-masing saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. (Nugroho, 2022)

2.1.2.1 Asas Lingkungan

Azhar *et al.*, 2024. Mengungkapkan cara pandang yang mendasar terhadap lingkungan paling tidak menganut 4 asas utama, asas inilah yang menjadi pijakan dalam penyusunan dan pengelolaan suatu lingkungan. Adapun sebagai berikut:

1. Perubahan, bahwa lingkungan senantiasa berubah. Baik itu perubahan lingkungan itu sendiri maupun perubahan sistem sosial, ekonomi, dan politik.
2. Kompleksitas, bahwa persoalan lingkungan sangatlah kompleks dan penuh dinamika. Satu komponen lingkungan mengalami perubahan, maka tidak hanya akibat yang akan menjadi implikasinya, tetapi juga

mempunyai dampak terhadap komponen lain. dampak (*impact*) ini tidak mudah diestimasi dan selalu berubah.

3. Ketidakpastian, bahwa segala sesuatu yang berkenaan dengan lingkungan, tentu bersifat relatif dan tidak pasti. Hal ini mendasari para perencana dan pengelola lingkungan untuk lebih berhati-hati dalam setiap upaya yang dilakukan.
4. Konflik, bahwa hal yang tidak dapat dielakkan dalam setiap aktivitas manusia dalam konteks lingkungan ialah terjadinya konflik. Konflik yang terjadi maupun yang berpotensi terjadi seringkali merefleksikan perbedaan pandangan, ideologi, dan harapan. Sehingga menjadi tantangan bagi kita semua lakukan untuk tujuan ekonomi maupun ekologi.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Lingkungan

Kamakaula (2023:124), lingkungan terdiri dari tiga unsur utama yang saling berinteraksi, membentuk suatu kesatuan yang kompleks. Pertama adalah unsur biotik, yang mencakup semua makhluk hidup di sekitar kita, termasuk manusia, hewan, dan tumbuhan. Interaksi antara makhluk hidup ini memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan ekosistem. Kedua adalah unsur abiotik, yang melibatkan segala benda mati di lingkungan, seperti tanah, air, iklim, cahaya matahari, dan elemen-elemen *non-organik* lainnya. Unsur ini memberikan dasar fisik dan kimia untuk kehidupan makhluk hidup. Ketiga, terdapat unsur lingkungan sosial dan budaya yang melibatkan interaksi antara manusia dan pembentukan budaya di masyarakat. Ini mencakup norma, peraturan, gagasan, dan kebijakan yang memandu perilaku manusia dalam hubungannya dengan lingkungannya. Kesatuan dari ketiga unsur ini menciptakan kerangka kerja yang kompleks dan saling terikat, menentukan dinamika lingkungan hidup secara keseluruhan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan

Menurut Portilo (2025), Faktor lingkungan adalah unsur-unsur pembentuk kehidupan di Bumi, yang menentukan bagaimana organisme bertahan hidup, beradaptasi, dan berinteraksi dalam ekosistemnya. Faktor lingkungan terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu: Faktor lingkungan biotik, hal ini mencakup

semua organisme hidup dan interaksi mereka dalam ekosistem. Interaksi ini menciptakan jaringan kompleks yang membentuk dinamika populasi dan stabilitas ekosistem. Dan faktor lingkungan abiotik yang dikelompokkan menjadi beberapa kelompok utama, diantaranya:

1. Faktor Iklim

Suhu, curah hujan, radiasi matahari, kelembapan, dan pola angin membentuk ekosistem dan memengaruhi distribusi spesies. Faktor-faktor ini menciptakan bioma yang berbeda dan menentukan organisme mana yang dapat berkembang di area tertentu. Misalnya, variasi suhu dapat memicu respons seperti hibernasi atau migrasi.

2. Faktor Geologis

Struktur fisik dan komposisi kimia tanah dan formasi batuan memengaruhi perkembangan ekosistem melalui tekstur dan struktur tanah (rasio lempung, lumpur, dan pasir), komposisi dan ketersediaan mineral, topografi dan fitur bentang alam, proses pelapukan batuan, aktivitas geologi (*vulkanisme*, erosi).

3. Faktor Hidrologi

Ketersediaan dan pola distribusi air memengaruhi dinamika ekosistem melalui pola curah hujan dan siklus air, ketersediaan air tanah, kandungan kelembapan tanah, frekuensi dan intensitas banjir, kejadian dan durasi kekeringan, kedalaman muka air tanah. Air bergerak melalui ekosistem dalam berbagai bentuk. Saat hujan turun, air mengalir di permukaan atau meresap ke dalam tanah, sementara kelembapan tanah bertindak sebagai jembatan antara sistem air permukaan dan air tanah. Pergerakan air ini, bersamaan dengan terjadinya banjir dan kekeringan secara berkala, membentuk pola yang harus diadaptasi oleh organisme.

4. Faktor Kimia

Proses kimia menghubungkan semua bagian ekosistem. Misalnya, kadar oksigen dalam badan air membatasi kehidupan akuatik, sementara Potensial Hidrogen atau *Power of Hydrogen* (pH) tanah dan air mengontrol bagaimana tumbuhan mengakses nutrisi. Lebih lanjut, baik zat alami maupun buatan manusia mengalir melalui jaring makanan,

mengubah fungsi ekosistem saat berpindah dari satu organisme ke organisme lain.

5. Faktor Fisik

Kekuatan dan kondisi mendasar ini meliputi, gradien tekanan atmosfer, variasi ketinggian, pola sirkulasi samudera, intensitas cahaya dan *fotoperiod*, serta efek gravitasi.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan

Indikator lingkungan adalah ukuran yang berfungsi untuk memantau dan mengevaluasi kondisi suatu lingkungan. Ukuran ini bisa bersifat fisik, kimia, atau biologi yang melacak perubahan dari waktu ke waktu dan memberikan informasi yang berguna untuk menilai kesehatan ekosistem sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan lingkungan yang lebih baik oleh pemerintah dan masyarakat. Dalam konteks kerja, indikator lingkungan yang diungkapkan oleh Oktariani *et al.*, 2023 dibagi menjadi lima indikator, diantaranya:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan itu itu diperhatikan menjadi kurang jelas, sehingga menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketetapan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. **Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja**

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. **Keamanan di Tempat Kerja**

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (Satpam).

2.1.3 Disiplin Kerja

Puspita (2023:23), Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban dan setiap kantor atau instansi wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan, disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor ataupun instansi.

2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja yaitu menjamin terpenuhinya moral dan sikap dalam disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja dalam organisasi sehingga dapat berkembang dibandingkan sebelumnya. Disiplin kerja selalu dibuat semaksimal mungkin oleh manajemen sehingga termotivasi untuk mendisiplinkan diri, ataupun peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sikap

dan perilaku, sehingga memiliki konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan.

Hamali (2023:215), Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Adapun manfaat disiplin kerja bagi organisasi yaitu menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan baik guna mewujudkan tujuan suatu organisasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Nahdiyati dan Suryani (2023), antara lain:

1. Disiplin Preventif
Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif
Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif
Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rizka *et al.*, 2025. Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal). Adapun faktor-faktor internal yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya:

1. Motivasi, merupakan salah satu faktor internal yang paling penting dalam mempengaruhi disiplin kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung

menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik karenaa mereka memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Nilai dan Sikap Pribadi, dimana setiap individu membawa nilai dan sikap pribadi mereka sendiri ke tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja.
3. Kesejahteraan Fisik dan Mental, dimana kondisi ini memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja. Karena pegawaai yang merasa sehat secara fisik dan mental lebih cenderung hadir tepat waktu, dan memenuhi tanggung jawab. Sebaliknya, jika pegawai sedang dalam kondisi tidak baik dapat menurunkan tingkat kedisiplinan seperti absen ataupun kurang fokus saat bekerja.

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya:

1. Budaya Organisasi, merupakan salah satu faktor eksternal yang paling mempengaruhi disiplin kerja. Budaya yang mendukung kedisiplinan akan menciptakan norma-norma dan perilaku yang diharapkan dari setiap pegawai.
2. Lingkungan Kerja, dimana lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, jika lingkungan kerja aman, nyaman, dan bebas dari gangguan dapat memudahkan pegawai untuk fokus pada pekerjaan.
3. Kebijakan dan Pengawasan Manajerial, dimana kebijakan yang diterapkan oleh manajemen juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi disiplin kerja. Karena kebijakan yang jelas dan adil, seperti absensi yang transparan, aturan kerja yang tegas, serta *reward* yang berikan kepada pegawai yang disiplin. Akan menciptakan standar kerja yang jelas dan dapat diikuti oleh pegawai dengan baik.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Khauzar dan Riski (2023), terdapat lima indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, yaitu :

1. **Tingkat Kehadiran**
Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. **Tata Cara Kerja**
Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. **Ketaatan Pada Atasan**
Yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. **Kesadaran Bekerja**
Yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. **Tanggung Jawab**
Yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	PEMBAHASAN
1	Deviyana, Diah Isnaini Asiati, dan Fadhil Yamaly (2023)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, motivasi kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	PEMBAHASAN
2	Haerul Anzani, Suroso, dan Maman Mulya Karnama (2023)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t tabel ($3,143 > 1,686$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan t tabel ($4.090 > 1,686$).
3	Nurlaela, Fitria Damayanti, dan Fauzi Farchan (2024)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu</i>	Deskriptif Asosiatif Disertai Pendekatan Kuantitatif	Lingkungan Kerja beserta Motivasi secara simultan berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu.
4	Endang Al Mubarak (2023)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan, ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya.
5	Ahmad Prayudi, Henny Pratiwi, dan Isnirobit Nasution (2023)	<i>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya</i>	Pendekatan Kuantitatif dengan Uji Analisis Regresi Berganda	Ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	PEMBAHASAN
6	Ismi Nabila, Abdul Haris, dan Yayuk Indah Wahyuningtiyas (2024)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo</i>	Deskriptif Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo.
7	Sherley Helka Saputri, Edy Liswani, dan Lesi Agusria (2024)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa: ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.
8	Fatma Nurul Huda Abas, Mohamad Agus Salim Monoarfa, Et.al., (2025)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato</i>	Metode Kuantitatif Kolerasional, Dengan Regresi Sederhana	Hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato sebesar 0,242 atau 24,2% dan sisanya sebesar 78,8% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

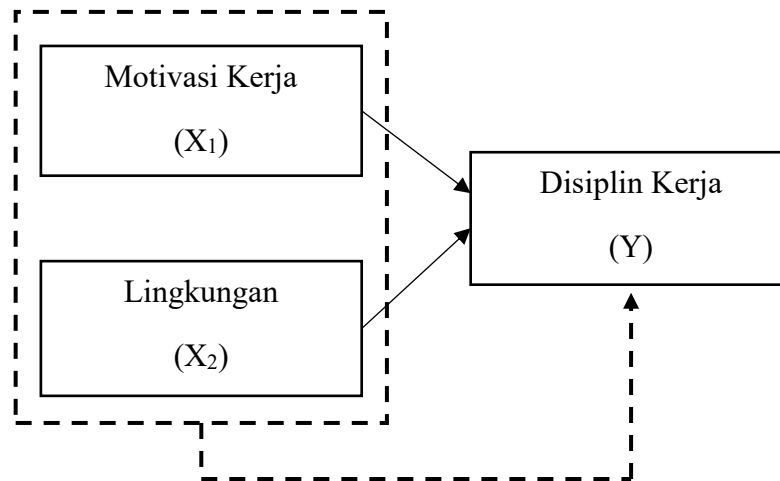
NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	PEMBAHASAN
9	Assadikul Fikri (2024)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AQWAM Jembatan Ilmu Di Kartasura)</i>	Pendekatan Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
10	Roni Gasari, Baharuddin, dan Kristian Hoegh Pride Lambe (2025)	<i>Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Toraja Utara</i>	Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan, sementara motivasi dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Sumber: Data Jurnal Publikasi 2023-2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Listiana dan Anam (2025) mendefinisikan kerangka berpikir sebagai alur pemikiran yang disusun berdasarkan teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Kerangka ini berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian dengan pendekatan yang logis dan rasional. Dengan adanya kerangka berpikir yang sistematis, hubungan antar variabel dapat dijelaskan secara ilmiah dan mendukung hipotesis yang akan diuji.

Kerangka penelitian berfungsi untuk membantu mengidentifikasi variabel variabel yang akan diteliti, dan menjelaskan hubungan antar variabel tersebut. Adapun kerangka penelitian yang digunakan penulis, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- ▶ : Berpengaruh Secara Parsial
 -----▶ : Berpengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Sementara

Menurut Mayasari dan Safina (2021), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan. Adapun hipotesis sementara dalam penelitian ini, adalah:

- H₁ : Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
 H₂ : Diduga adanya pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
 H₃ : Diduga adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Objek Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Muin (2023:3), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan menyatakan data ke dalam jumlah satuan angka menggunakan alat ukur statistika inferensi regresi *linier* berganda agar dapat dianalisis guna menjawab/memecahkan suatu masalah yang sedang diteliti dalam sebuah penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif* kuantitatif. Menurut Damanik *et al.*, 2025, metode ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih luas tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif. Karena bersifat kuantitatif, maka penelitian ini menggunakan data numerik untuk menganalisis dan menggambarkan fakta, kejadian, atau kondisi sebagaimana adanya tanpa memanipulasi variabel yang diteliti

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu kondisi yang menggambarkan atau menerangkan suatu situasi dari objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari suatu penelitian. Objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan. (Hamidah & Hakim, 2023), adapun sasaran yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman. KM 3,5 (Komp. BLK), Kelurahan Gunung Ibul Barat, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 20 November 2025 sampai dengan tanggal 10 Februari 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Riyanto dan Setyorini (2024), populasi adalah keseluruhan dari subjek atau objek yang akan menjadi sasaran penelitian. subjek penelitian merupakan orang, tempat atau lokasi, dan benda yang diamati sehingga menghasilkan sebuah informasi berupa data, sedangkan objek merupakan hal yang menjadi pokok permasalahan untuk diamati dan diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 91 pegawai dimana dalam jumlah tersebut merupakan keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Adapun jumlah pegawai berstatus PNS sebanyak 52 pegawai dan jumlah PPPK sebanyak 39 pegawai.

3.3.2 Sampel

Seorang peneliti tidak mungkin meneliti keseluruhan populasi, apalagi jumlah populasinya sangat besar. Dia dapat memilih wakil-wakil dari populasi. Inilah yang dimaksud sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati, sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi. Pendapat lain menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. (Mushofa *et al.*,2024)

Dalam penelitian ini digunakan teknik *sampling* jenuh, dimana sampel ini disebut "*census*" atau "*complete sampling*" ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

3.4 Data Penelitian

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Menurut Tiranda (2023:188), adapun data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis. Antara lain:

1. Data Primer merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam hal ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner/angket kepada pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dan wawancara (*interview*) mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui sumber lain yang telah dikumpulkan untuk alasan lainnya ataupun sebagai salah satu tujuan dalam penelitian sebagai informasi tambahan dalam pengembangan latar belakang penelitian serta penyusunan desain dan penunjang tambahan data primer. Dalam hal ini, data dapat diperoleh melalui internet, buku, dan jurnal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Secara umum, peneliti melaksanakan pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan informasi berdasarkan fakta pendukung yang ada di lokasi penelitian serta teknik yang dipilih sangat ditentukan oleh metode penelitian yang dipilih oleh peneliti tersebut. Karena kualitas penelitian sangat ditentukan oleh ketepatan penggunaan teknik pengumpulan data, sehingga peneliti harus sungguh-sungguh memahami dan menguasai teknik pengumpulan data yang tepat sebagai penentu validnya data yang akan diperoleh.

Dalam teknik pengumpulan data, tentu saja terdapat proses yang harus dilakukan. Agar data yang dikumpulkan dapat divalidasi, prosesnya harus dilakukan secara sistematis dan terarah. Karena pada dasarnya proses pengumpulan data dalam teknik pengumpulan data ini nantinya harus membuktikan hipotesis dari data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. (Daruhadi dan Sopiati, 2024), adapun proses pengumpulan data tersebut meliputi:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung perilaku, situasi, atau gejala yang terjadi di lapangan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai objek penelitian yang sedang diteliti. Melalui observasi, peneliti dapat memahami kondisi sebenarnya tanpa bergantung sepenuhnya pada laporan responden.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali pandangan, motivasi, dan pengalaman individu (responden) secara lebih personal dan terperinci.

3. Kuisioner

Kuisioner merupakan alat pengumpulan data berupa daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan keadaan atau pendapat mereka. Kuisioner efektif digunakan untuk menjaring data dari banyak responden dalam waktu yang relatif singkat. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

Tabel 3.1 Nilai atau Skorsing Jawaban Pada Kuisioner

GRADASI NILAI	SKOR
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Dikutip melalui jurnal Asa (2024)

3.6 Variabel Penelitian

Dalam hal penelitian, variabel penelitian digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana motivasi kerja dan lingkungan memiliki pengaruh secara signifikan atau sebaliknya terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Menurut Hayati dan Saputra (2023), Variabel bebas atau independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau

berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan, Variabel terikat atau dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen).

Adapun variabel bebas atau independen (X) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2), sedangkan variabel terikat atau dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja terhadap pegawai dengan objek penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

3.7 Operasional Variabel

Penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan (X_2), dan Disiplin Kerja (Y). Dimana terdapat beberapa indikator-indikator yang akan diukur dengan skala interval. Berikut ini operasionalisasi variabelnya :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	KUISIONER
1	Motivasi Kerja (X_1)	Menurut Setiyawami <i>et al.</i> , 2024 motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan tujuan untuk mendapatkan hasil kerja sesuai dengan keinginannya.	1 Kebutuhan Fisiologis 2 Kebutuhan Rasa Aman 3 Kebutuhan Sosial 4 Kebutuhan Penghargaan 5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2	Lingkungan (X_2)	Nugroho (2022), menyebutkan makna lingkungan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup sebagaimana tertera Pasal 1 ayat (13) yang menyatakan bahwa lingkungan atau lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan prilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan, dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya.	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja. 3. kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	KUISIONER
3	Disiplin Kerja (Y)	Puspita (2023:23), disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor ataupun instansi.	1 Tingkat kehadiran 2 Tata cara kerja 3 Ketaatan pada atasan 4 Kesadaran bekerja 5 Tanggung jawab	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: Jurnal Publikasi 2023-2025

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Analisis dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS), melalui tahapan berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, maka dilakukan pengujian terhadap instrumen (kuisisioner) guna memastikan data yang dikumpulkan valid dan reliabel.

1 Uji Validitas

Validitas mengukur apakah item-item dalam kuisisioner benar mempresentasikan variabel yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan korelasi *pearson product moment*. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka item dikatakan valid.

2 Uji Realibilitas

Realibilitas mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item yang sama. Pengujian menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alfa* $\geq 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, sehingga diperlukan uji asumsi klasik guna memastikan data memenuhi syarat analisis.

1 Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah distribusi data residual berdistribusi normal, dan dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*. Data dinyatakan normal jika signifikansi $> 0,05$

2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi tinggi antar variabel bebas (X_1 dan X_2). Dan indikator bebas multikolinearitas: nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$.

3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk melihat apakah varians residual bersifat konstan, diuji dengan metode Glejser atau melihat pola pada *scatterplot*. Jika tidak memiliki pola tertentu dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka data bebas *heteroskedastisitas*.

Hasil uji asumsi klasik yang baik menunjukkan bahwa data layak dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan dan parsial. Persamaan model regresi, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Disiplin Kerja	X_1	= Motivasi Kerja
α	= Konstanta	X_2	= Lingkungan
b_1X_1	= Koefisien Regresi	e	= Error (residual)

analisis ini akan menunjukkan sejauh mana variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel Y baik secara individu maupun bersama-sama.

4. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran, dan hal ini dilakukan dengan:

1 Uji t

Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen secara individu. Jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, artinya variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2 Uji F

Digunakan untuk menguji pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

3 Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi X_1 dan X_2 dalam menjelaskan variabel Y. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dari variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Diketahui tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja di Indonesia yang masih berkualitas sangat rendah, maka pada tahun 1982-1998 telah dibangunnya gedung Lokal Latihan Kerja (LLK) atau Balai Latihan Kerja (BLK) di atas tanah seluas 2Ha yang meliputi komplek perumahan pegawai kantor gedung work shop, aula didirikan pada tahun 1985 dan Musholla pada tahun 1998. Letak kantor BLK berada dipusat Kota Prabumulih yang berjarak 3,5 Km kearah Palembang. Pada tahun 1985 LLK mulai berfungsi untuk membina anak-anak yang putus sekolah dan dapat memenuhi tenaga kerja terampil pada umumnya dan khususnya Kota Prabumulih.

Pada Tahun Anggaran 1997-1998 LLK berganti nama menjadi BLK UKM (Balai Latihan Kerja Industri Usaha Kecil dan Menengah) dan pada tahun 2001-2002 diganti namanya menjadi Kantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kota Prabumulih telah memasuki Otonomi Daerah.

LLK merupakan singkatan dari Lokal Latihan Kerja yang merupakan unit pelaksana teknis dibidang pelatihan kejuruan pertanian, las, tata rias dan masih banyak kejuruan yang berada dibawah tanggungjawab Kakanwil Disnaker di daerah masing-masing dan secara fungsional mendapat bimbingan dari Jendela Pembina dan Produktifitas (BINLATAS).

Berdasarkan Keputusan nomor 0.88/M/1997 terkait pelaksanaan latihan yang telah ditetapkan oleh pusat baik jumlah dana yang disediakan dan jumlah pelatihan kejuruan. Setelah diterbitkan Peraturan Daerah Nomor: 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Prabumulih diubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

4.1.2.1 Visi

“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat yang Terampil, Mandiri serta Ketenangan dalam Bekerja dan Berusaha”

4.2.1.2 Misi

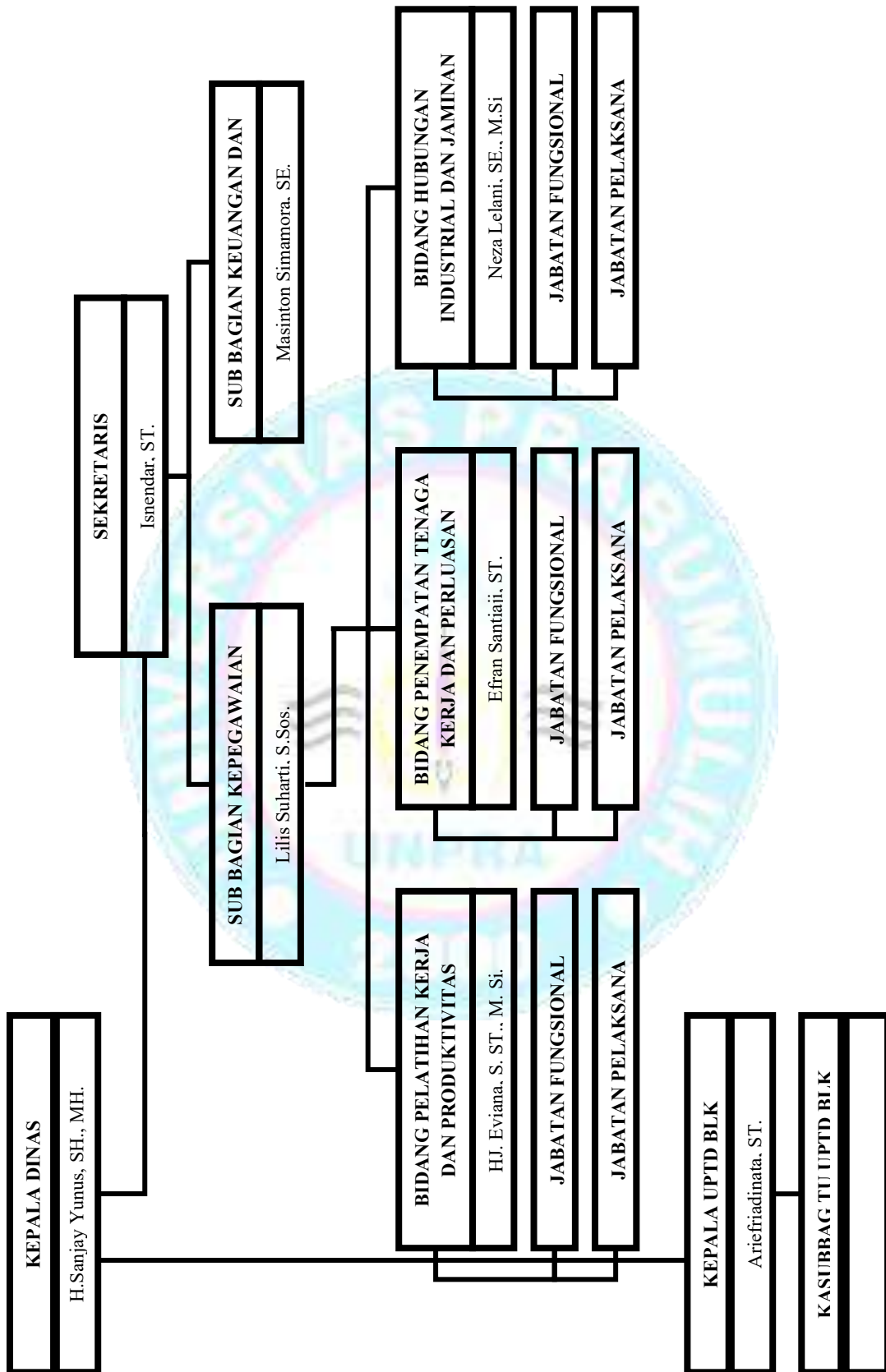
1. Membangun Sistem Informasi dan Perencanaan Tenaga Kerja
2. Meningkatkan Pembinaan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja serta Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja dan Daya Saing Kerja
3. Pengembangan Model-model Lapangan Kerja
4. Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis swerta Jaminan Sosial dan Melakukan Pengawasan Perlindungan
5. Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Operator yang Profesional

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Wardhana (2024), mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki berbagai batasan tertentu dalam hubungan interaksi dengan pihak lainya di dalam organisasi dimana dalam batasan tersebut terdapat kerangka hubungan yang terstruktur yang berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian tugas untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu dalam organisai.

Setiap organisasi memiliki struktur organsasi yang berbeda-beda, namun memiliki tujuan yang sama yaitu mengelompokkan dan membagi pekerjaan-pekerjaan secara jelas dan terperinci yang harus dilakukan oleh setiap karyawan ke dalam berbagai fungsi atau depertemen, membagi tugas dan tanggung jawab berkaitan dengan berbagai level jabatan, mengkoordinasikan dan membangun komunikasi yang sinergis antar fungsi atau departemen, antar jabatan, dan antar kelompok dan antar individu di dalam organisasi, menetapkan garis-garis wewenang formal, dan mengalokasikan berbagai sumber daya organisasi.

Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

4.1.4 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok, dimana: Membantu Walikota dalam pelaksanaan yang menjadi kewenangan otonomi kota dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dibidang tenaga kerja Menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan, Kepala Dinas Tenaga Kerja berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
3. Penyelenggaraan pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas dalam lingkup tugasnya.
4. Penyelenggaraan dibidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
5. Penyelenggaraan dan pelaksanaan laporan kegiatan Dinas Tenaga Kerja.
6. Penyelenggaraan pembinaan, monitoring dan evaluasi kegiatan Dinas Tenaga Kerja.
7. Penyelenggaraan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan pelayanan publik.

Dalam melaksanakan tugas, Sekretaris Dinas mempunyai fungsi:

1. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum.
2. Pengelolaan administrasi kepegawaian.
3. Pengelolaan administrasi keuangan.
4. Pengelolaan administrasi perlengkapan.
5. Pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol.
6. Penyelenggaraan pelayanan publik.
7. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dan anggaran.
8. Penataan kelembagaan dan perundang-undangan.
9. Pengelolaan sistem informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
10. Pembinaan dan penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah.
11. Pelaksanaan koordinasi tugas-tugas Bidang.
12. Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Dinas.
13. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana.
14. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Dinas Tenaga Kerja membawahi:

A. Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum

Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, mempunyai tugas pokok, dimana: mengerjakan sebagian tugas Sekretaris dibidang Administrasi umum dan kepegawaian, penatausahaan surat menyurat dan urusan rumah tangga.

Dalam Melaksanakan tugas, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum mempunyai fungsi:

1. Penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi kepegawaian dan umum.
2. Pengerjaan pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan dinas, penyelenggaraan kerumahtanggaan dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan dinas.

3. Pengerjaan Administrasi kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, usulan peninjauan masa kerja, usulan pemberian penghargaan, usulan kenaikan pangkat, Penilaian Prestasi Kerja, DUK (Daftar Urut Kepangkatan), gaji berkala, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai, analisis jabatan, analisis beban kerja, dan tugas tata usaha kepegawaian lainnya.
4. Pengerjaan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan dan perawatan peralatan kantor, pengamanan, usulan penghapusan asset dan menyusun laporan pertanggungjawaban atas barang-barang inventaris.
5. Pengerjaan perawatan kendaraan dan operasional mobil dinas.
6. Pengerjaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Sub Bagian Keuangan Dan Program

Sub Bagian Keuangan dan Program mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan, menghimpun, mengelola, menilai, menyiapkan rencana dibidang keuangan dan program.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Program mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan pengelolaan keuangan.
2. Pelaksanaan pengadministrasian dan pembukuan keuangan.
3. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan.
4. Pelaksanaan verifikasi dan pengurusan perbendaharaan.
5. Penyusunan Standar Operasional Prosedur dan penyusunan Standar Pelayanan.
6. Pelaksanaan penatausahaan keuangan.
7. Penghimpunan data dan menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program.
8. Pelaksanaan pengolahan data dan sistem informasi.

9. Pelaksanaan perencanaan program.
10. Penyiapan bahan pengusulan anggaran dan revisi anggaran.
11. Pelaksanaan pembinaan dan penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah.
12. Penyiapan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan perundang-undangan.
13. Penghimpunan data dan menyiapkan bahan penyusunan program anggaran.
14. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi.
15. Pelaksanaan penyusunan laporan.
16. Pelaksanaan kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktivitas

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program serta memfasilitasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berdasarkan klaster kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat, pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah dan pengukuran produktivitas tingkat daerah Kota Prabumulih, dan pelatihan pemagangan.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, mempunyai fungsi :

1. Perumusan kegiatan teknis pelatihan kerja dan produktivitas.
2. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program pelatihan kerja dan produktivitas.
3. Penyusunan pedoman pelaksanaan program pelatihan kerja dan produktivitas.
4. Pelaksanaan fasilitasi program pelatihan kerja dan produktivitas serta pemagangan.
5. Pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja.
6. Pelaksanaan fasilitasi pelatihan dan peningkatan produktivitas.
7. Pelaksanaan fasilitasi program peningkatan produktivitas.

8. Pelaksanaan fasilitasi program pemagangan.
9. Pelaksanaan fasilitasi kelembagaan dan proses akreditasi lembaga pelatihan kerja oleh Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (KA-LPK).
10. Pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program pelatihan dan produktivitas.
11. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pelatihan dan produktivitas.
12. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas membawahi :

A. Seksi Kelembagaan Pelatihan

Seksi Kelembagaan Pelatihan mempunyai tugas pokok mengerjakan kegiatan Bidang Kelembagaan Pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Seksi Kelembagaan Pelatihan mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis pembinaan kelembagaan pelatihan.
2. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan melaksanakan program pembinaan kelembagaan pelatihan.
3. Penyiapan bahan penyusunan pedoman pembinaan kelembagaan pelatihan.
4. Penyiapan bahan inventarisasi data dan kebutuhan peralatan, sarana prasarana dan manajemen pelatihan.
5. Penyiapan bahan fasilitasi pembinaan dan pengembangan kapasitas instruktur dan tenaga kepelatihan.
6. Penyiapan bahan pembinaan serta fasilitasi kelembagaan dan pelaksanaan akreditasi LPK.
7. Penyiapan data kelembagaan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja)/ LSP (Lembaga Sertifikasi Kompetensi Profesi) / TUK (Tempat Uji Kompetensi).

8. Penyiapan bahan fasilitasi permintaan rekomendasi pendirian LPK pemagangan ke luar negeri (*sending operation*).
9. Penyiapan bahan permohonan bantuan peralatan/program dari LPK kepada Kementerian Ketenagakerjaan serta memonitor realisasi.
10. Penyiapan bahan inventarisasi, pembinaan dan pembentukan Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP).
11. Penyiapan bahan koordinasi pembinaan kelembagaan pelatihan.
12. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pembinaan kelembagaan pelatihan.
13. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

Seksi Penyelenggaraan Pelatihan mempunyai tugas pokok melakukan dan mengerjakan kegiatan di bidang Penyelenggaraan Pelatihan

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis penyelenggaraan pelatihan.
2. Penyiapan bahan perencanaan dan pembinaan pelaksanaan pelatihan.
3. Penyiapan rencana program pelatihan berbasis kompetensi melalui analisis kebutuhan pelatihan.
4. Penyiapan bahan kebutuhan program penyelenggaraan pelatihan.
5. Penyiapan bahan fasilitasi dan pelaksanaan pelatihan pemagangan dalam dan luar negeri.
6. Penyiapan bahan pengembangan kurikulum, sistem, metode dan modul pelatihan.
7. Penyiapan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berdasarkan klaster kompetensi.

8. Penyiapan bahan penyelenggaraan pelatihan dan penempatan peserta pelatihan serta pemagangan.
9. Penyiapan bahan fasilitasi pelaksanaan sosialisasi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan program pelatihan.
10. Penyiapan bahan koordinasi penyelenggaraan pelatihan.
11. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan.
12. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Seksi Peningkatan Produktivitas Dan Pemagangan

Seksi Pembinaan Produktivitas dan Pemagangan mempunyai tugas pokok melakukan dan mengerjakan kegiatan di bidang Pembinaan Produktivitas dan Pemagangan

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Seksi Peningkatan Produktivitas dan Pemagangan mempunyai fungsi :

1. Penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan teknis peningkatan produktivitas.
2. Penyiapan bahan perencanaan promosi dan program peningkatan produktivitas.
3. Penyiapan bahan penyusunan pedoman peningkatan produktivitas.
4. Penyiapan bahan penyusunan pedoman pemagangan.
5. Penyiapan bahan fasilitasi kegiatan program peningkatan produktivitas, dan pengembangan kewirausahaan.
6. Penyiapan bahan pengembangan kurikulum, sistem, metode dan teknik peningkatan produktivitas.
7. Penyiapan data pembinaan dan pelaksanaan peningkatan produktivitas.
8. Penyiapan bahan fasilitasi pelaksanaan pemagangan.
9. Penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan pemagangan.

10. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan peningkatan produktivitas dan pelaksanaan pemagangan.
11. Pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas menyusun program dan kegiatan serta memberikan fasilitasi Pengembangan Pasar Kerja, Pengolahan Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja, Pembinaan Bursa Pasar Kerja (Job Fair), Penyuluhan Bimbingan Jabatan, Analisis Jabatan dan Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dan Antar Kerja Khusus (AKSUS). Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Pengembangan guna Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela/Sarjana dan Padat Karya serta pola lain untuk Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja.

Dalam melaksanakan tugas Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai fungsi:

1. Perumusan kegiatan teknis penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
2. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
3. Pelaksanaan penyusunan sistem, promosi dan pedoman teknis pengembangan informasi pasar kerja bagi pencari kerja dan pemberi kerja baik di dalam dan di luar negeri (dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja).
4. Pelaksanaan penyebarluasan informasi pasar kerja lintas Kabupaten/Kota dalam dan ke luar Provinsi melalui sarana media papan informasi, teknologi informasi berupa website dan sarana media lainnya.
5. Pelaksanaan pengembangan informasi analisis jabatan berupa uraian tugas, syarat beserta ketrampilan dan analisis kondisi pasar kerja.
6. Pelaksanaan pengembangan penyuluhan dan bimbingan jabatan (dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja) ke pencari kerja dan dunia

pendidikan/pelatihan kerja serta konsultasi karir baik secara langsung maupun online.

7. Pembinaan pelaksanaan bursa kerja (*job fair*), bursa kerja khusus di satuan pendidikan/pelatihan kerja serta pemberian rekomendasi pelaksanaan bursa kerja (*job fair*) skala kota.
8. Pelaksanaan fasilitasi sarana dan prasarana serta pengembangan standar pelayanan publik di unit pelaksana pelayanan antar kerja/bursa kerja.
9. Pelaksanaan mekanisme dan fasilitasi penempatan melalui mekanisme AKL, AKAD, AKA, dan AKSUS.
10. Pelaksanaan penerbitan ijin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lintas kabupaten/ kota dan Surat Ijin Usaha Lembaga Penyalur Pembantu Rumah Tangga (SIU-LPPRT).
11. Pelaksanaan penerbitan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) dan orientasi penempatan Tenaga Kerja.
12. Pelaksanaan pemberian rekomendasi rekrut dan seleksi penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).
13. Pelaksanaan perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dan penerbitan pencabutan IMTA perpanjangan lintas Kabupaten/Kota.
14. Pelaksanaan penerbitan ijin operasional cabang dan pendaftaran ijin operasional Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
15. Pelaksanaan fasilitasi pencegahan dan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) non prosedural.
16. Pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan antar kerja di Kabupaten/Kota.
17. Pelaksanaan dan fasilitasi pembentukan dan pembinaan dengan pola Tenaga Kerja Mandiri, penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG), Padat Karya, pendayagunaan tenaga kerja sukarela/sarjana atau pola lain yang mendukung terciptanya perluasan kesempatan kerja.
18. Pengoordinasian program dan kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja sektor informal di lintas dinas Kabupaten/Kota.

19. Pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi kegiatan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri, perluasan kesempatan kerja dan pengendalian penggunaan Tenaga.
20. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja membawahi:

A. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melakukan dan mengerjakan kegiatan di bidang Penempatan Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis penempatan tenaga kerja.
2. Penyiapan bahan perencanaan dan melaksanakan program penempatan tenaga kerja.
3. Penyiapan bahan penyusunan mekanisme penempatan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dan Antar Kerja Khusus (AKSUS).
4. Penyiapan bahan penyusunan pedoman penempatan tenaga kerja.
5. Penyiapan bahan penerbitan ijin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lintas Kabupaten/Kota dan SIU-LPPRT.
6. Penyiapan bahan penerbitan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) AKL, orientasi penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Surat Rekomendasi Rekrut penempatan AKAD tingkat Kota.
7. Penyiapan bahan pelaksanaan seleksi Penempatan AKAD.
8. Penyiapan bahan perizinan Perpanjangan IMTA dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
9. Penyiapan bahan Pencabutan IMTA Perpanjangan lintas Kabupaten/Kota.

10. Penyiapan bahan penerbitan ijin/perpanjangan kantor Cabang dan Pusat Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS).
11. Penyiapan rekomendasi paspor Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI).
12. Menyiapkan bahan fasilitasi pencegahan dan pemulangan TKI non prosedural.
13. Penyiapan bahan fasilitasi pembinaan Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Antar Kerja.
14. Penyiapan bahan koordinasi penempatan tenaga kerja.
15. Pelaksanaan pembinaan, monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan penempatan tenaga kerja.
16. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Seksi Pengembangan Pasar Kerja

Seksi Pengembangan Pasar Kerja mempunyai tugas pokok mengerjakan kegiatan di bidang Pengembangan Pasar Kerja.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Seksi Pengembangan Pasar Kerja mempunyai fungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis pengembangan pasar kerja.
2. Penyiapan bahan perencanaan dan melaksanakan program pengembangan pasar kerja.
3. Penyiapan bahan penyusunan sistem, promosi dan pengembangan informasi pasar kerja bagi pencari kerja dan pemberi kerja baik di dalam dan di luar negeri (dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja).
4. Pelaksanaan kegiatan pencarian, verifikasi dan pemasangan lowongan kerja lintas Kabupaten/Kota dalam dan luar Provinsi.
5. Penyebarluasan informasi pasar kerja lintas Kabupaten/Kota dalam dan ke luar Provinsi melalui sarana media papan informasi, teknologi informasi berupa website dan sarana media lainnya.

6. Panyiapan bahan penyusunan pedoman teknis pembinaan sistem, SDM pelaksana dan promosi penyebaran informasi pasar kerja di Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
7. Penyiapan bahan pengembangan informasi analisis jabatan berupa uraian tugas, syarat beserta ketrampilan dan analisis kondisi pasar.
8. Penyiapan bahan pengembangan penyuluhan dan bimbingan jabatan (dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja) ke pencari kerja dan dunia pendidikan/pelatihan kerja serta konsultasi karir baik secara langsung maupun online.
9. Penyiapan bahan pembinaan pelaksanaan bursa kerja (*job fair*), dampingan bursa kerja (*job fair*) di Kabupaten/Kota, bursa kerja khusus di satuan pendidikan/pelatihan kerja di dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota serta memberikan rekomendasi pelaksanaan bursa kerja (*job fair*) di tingkat Kabupaten/Kota.
10. Penyiapan sarana dan prasarana pengembangan informasi pasar kerja dan unit mobil keliling informasi pasar kerja skala Kabupaten/Kota.
11. Penyiapan bahan pengembangan standar pelayanan publik di unit pelaksana pelayanan antar kerja/bursa kerja di Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota maupun untuk skala Kabupaten/Kota.
12. Penyiapan bahan koordinasi program pengembangan pasar kerja.
13. Pelaksanaan pembinaan, monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan pelayanan antar kerja/bursa kerja pemerintah, swasta, bursa kerja khusus di satuan pendidikan dan pelatihan kerja di m. Kabupaten/Kota.
14. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Seksi Pengembangan Dan Perluasan Kesempatan Kerja

Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok melakukan dan mengerjakan kegiatan di bidang Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
2. Penyiapan bahan perencanaan dan melaksanakan sosialisasi/promosi program perluasan kesempatan kerja sektor informal kepada masyarakat.
3. Penyiapan bahan penyusunan sistem dan pembinaan perluasan kesempatan kerja.
4. Pelaksanaan pengumpulan data potensi sumber daya alam dan manusia untuk kegiatan perluasan kesempatan kerja.
5. Penyiapan bahan bimbingan dan pemanduan kegiatan perluasan kesempatan kerja yang produktif, mandiri dan berkelanjutan melalui usaha mandiri.
6. Penyiapan bahan bimbingan dan pemanduan kegiatan perluasan kerja melalui sistem padat karya dan terapan teknologi tepat guna.
7. Penyiapan bahan pembinaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela/Sarjana sebagai pendorong dan pendamping kegiatan usaha produktif di sektor informal.
8. Penyiapan bahan pembinaan, pemanduan dan peningkatan kapasitas petugas lapangan perluasan kesempatan kerja
9. Penyiapan bahan pembinaan dan fasilitasi rekomendasi pengajuan program perluasan kesempatan kerja
10. Penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan pola lain untuk penciptaan perluasan kesempatan kerja.
11. Penyiapan bahan koordinasi program pengembangan perluasan kesempatan kerja.

12. Pelaksanaan pembinaan, monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten/Kota.
13. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Atasan.

5. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan program kegiatan, menetapkan pedoman pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja serta kelembagaan hubungan industrial, melaksanakan fasilitasi dan pengembangan syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mempunyai fungsi:

1. Perumusan kegiatan teknis pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial.
2. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial.
3. Penyusunan pedoman pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial.
4. Pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pengesahan materi pengajuan permohonan pengesahan peraturan perusahaan.
5. Pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dengan serikat buruh/pekerja yang ada di perusahaan lintas kabupaten/kota.
6. Pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pencatatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada perusahaan lintas Kabupaten/Kota;
7. Pelaksanaan permohonan dan pencabutan ijin operasional dan ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan.
8. Pelaksanaan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan lintas Kabupaten/Kota.
9. Pelaksanaan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial.
10. Pelaksanaan penyusunan formasi mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial.

11. Pelaksanaan penyusunan usulan penetapan keanggotaan dalam lembaga ketenagakerjaan.
12. Pelaksanaan bimbingan sistem pengupahan, penyusunan usulan penetapan upah minimum.
13. Pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh.
14. Pelaksanaan pembinaan pelaksanaan sistem kelembagaan pelaku hubungan industrial.
15. Pengoordinasian pengumpulan data hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja/buruh dan hasil pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh
16. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial.
17. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja membawahi :

A. Seksi Persyaratan Kerja Dan Kelembagaan Hubungan Industrial

Seksi Persyaratan Kerja dan Kelembagaan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok menyusun dan melakukan kegiatan di bidang Persyaratan Kerja dan Kelembagaan Hubungan Industrial

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Seksi Persyaratan Kerja dan Kelembagaan Hubungan Industrial mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis syarat kerja.
2. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan melaksanakan program kegiatan
3. Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis syarat kerja.
4. Penyiapan bahan inventarisasi data perjanjian kerja, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama.
5. Penyiapan bahan pemantauan dan pembinaan pelaksanaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

6. Penyiapan bahan penelitian dan pengesahan peraturan perusahaan.
7. Penyiapan bahan penelitian dan pendaftaran perjanjian kerja bersama
8. Penyiapan bahan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait baik pemerintah maupun swasta dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
9. Penyiapan bahan penyusunan rekomendasi permohonan dan pencabutan ijin operasional dan ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan.
10. Penyiapan bahan pembinaan syarat kerja.
11. Penyiapan bahan koordinasi penetapan syarat kerja.
12. Penyiapan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan penetapan syarat kerja.
13. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis kelembagaan hubungan 111. industrial.
14. Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pendaftaran organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.
15. Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis verifikasi organisasi pekerja/buruh.
16. Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan lembaga bipartit dan tripartit.
17. Penyiapan bahan penetapan dan pengembangan konsep pendidikan hubungan industrial.
18. Penyiapan bahan pedoman penyusunan keterwakilan dari organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan berdasarkan hasil verifikasi.
19. Penyiapan bahan pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial.
20. Penyiapan bahan pelaksanaan pembentukan dan peningkatan kinerja kader penyuluh Hubungan Industrial.
21. Penyiapan bahan koordinasi hasil pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.

22. Penyiapan bahan koordinasi dengan lembaga/organisasi/Instansi terkait dalam rangka pembuatan produk LKS tripartit.
23. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan kelembagaan hubungan industrial.
24. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyusun dan melakukan kegiatan di bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja.
2. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan melaksanakan program kegiatan.
3. Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis syarat kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja.
4. Penyiapan bahan inventarisasi data perjanjian kerja, pengesahan peraturan.
5. Penyiapan bahan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait baik pemerintah maupun swasta dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
6. Penyiapan bahan analisa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai bahan penetapan upah minimum kabupaten/kota.
7. Penyiapan bahan pembinaan upah, kesejahteraan, dan kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
8. Penyiapan bahan penetapan Upah Minimum Kota (UMK), Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK).
9. Penyiapan bahan penetapan penangguhan pelaksanaan upah minimum.

10. Penyiapan bahan penyusunan pedoman struktur dan skala upah.
11. Penyiapan bahan koordinasi penetapan upah dan jaminan sosial tenaga kerja.
12. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan penetapan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.
13. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengerjakan dan melakukan kegiatan di bidang Penyelesaian dan Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan melaksanakan program penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pemogokan pekerja bagi mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial.
4. Penyiapan bahan penetapan peta kerawanan dan melaksanakan deteksi dini masalah ketenagakerjaan.
5. menyiapkan bahan fasilitasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan lintas Kabupaten/Kota.
6. Penyiapan bahan pembinaan kepada mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial skala kota.
7. Penyiapan bahan dan melaksanakan koordinasi dengan lembaga/organisasi/instansi terkait dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

8. Penyiapan bahan dan melaksanakan tindak lanjut pengaduan masyarakat berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial.
9. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
10. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai tugas melaksanakan fungsi operasional teknis pada Dinas Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugas, kedinasan UPTD Balai Latihan Kerja, mempunyai fungsi:

1. Penyusunan rencana dan teknis operasional pelaksanaan latihan kerja.
2. Proses operasional Balai Latihan Kerja yang meliputi penyusunan kurikulum dan silabus pelatihan tingkat dasar, berbasis kompetensi dan kompetensi.
3. Proses penyusunan pelatihan tingkat dasar, berbasis kompetensi dan kompetensi.
4. Proses penyusunan ketatausahaan UPTD BLK.
5. Pelaksanaan pelatihan tingkat dasar, mahir dan profesional.
6. Pengerjaan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Balai Latihan Kerja.
7. Pengerjaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Dalam penelitian ini mengambil 91 pegawai sebagai populasi sekaligus sampel dalam penguraian karakteristik responden dengan tujuan memberikan gambaran terkait suatu objek penelitian.

Adapun karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan bidang kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun gambaran mengenai jenis kelamin pegawai di Dinas tenaga Kerja Kota Prabumulih, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	<i>PERSENTASE</i>
Pria	38 Pegawai	42%
Wanita	53 Pegawai	58%
TOTAL	91 Pegawai	100%

Sumber: Olah Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 38 Pegawai (42%), sedangkan responden perempuan sebanyak 53 Pegawai (58%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis kelamin pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih didominasi oleh perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun gambaran mengenai usia pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
≤ 25 tahun	1 Pegawai	1%
26-35 Tahun	24 Pegawai	26%
36-45 Tahun	38 Pegawai	42%
≥ 46 tahun	28 Pegawai	31%
TOTAL	91 Pegawai	100%

Sumber: Olah Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan responden dengan rentan usia ≤ 25 tahun sebanyak 1 Pegawai (1%), responden dengan rentan usia 26-35 Tahun sebanyak 24 Pegawai (26%), responden dengan rentan usia 36-45 Tahun sebanyak 38 pegawai (42%), dan responden dengan rentan usia ≥ 46 tahun sebanyak 28 Pegawai (31%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dengan usia 36-45 Tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun gambaran mengenai pendidikan terakhir pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, sebagai berikut:

Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

PENDIDIKAN TERKHIR	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
SMA/SMK	17 Pegawai	18,7%
Diploma (D3)	7 Pegawai	7,7%
Sarjana (S1)	57 Pegawai	62,6%
Pasca Sarjana (S2/S3)	10 Pegawai	11%
TOTAL	91 Pegawai	100%

Sumber: Olah Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 17 Pegawai (18,7%), pegawai dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) sebanyak 7 Pegawai (7,7%), pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 57 Pegawai (62,6%), dan pegawai dengan pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2/S3) sebanyak 10 Pegawai (11%). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih didominasi dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Adapun gambaran mengenai status kepegawaian pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

STATUS KEPEGAWAIAN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
PNS	52 Pegawai	57%
PPPK	39 Pegawai	43%
TOTAL	91 Pegawai	100%

Sumber: Olah Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan status kepegawaian PNS sebanyak 52 Pegawai (51%), sedangkan responden dengan status kepegawaian PPPK sebanyak 39 Pegawai (43%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih didominasi dengan status PNS.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Adapun gambaran mengenai bidang kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

BIDANG KERJA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
Kepegawaian dan Umum	11 Pegawai	12%
Keuangan dan Program	6 Pegawai	7%
Lattas	13 Pegawai	14%
Penta Kerja	27 Pegawai	30%
HI	15 Pegawai	16%
UPTD BLK	17 Pegawai	19%
Lainnya	2 Pegawai	2%
TOTAL	91 Pegawai	100%

Sumber: Olah Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih didominasi oleh bidang Penta Kerja sebanyak 27 Pegawai (30%), sedangkan pegawai dengan bidang kerja paling sedikit yaitu bidang kerja lainnya sebanyak 2 Pegawai (2%) dimana pegawai dengan bidang kerja lainnya merupakan Kepala Dinas dan Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Muhaimmi (2025), menuliskan Pada kuesioner penelitian ini skala dari hasil jawaban responden tidak dimulai dari skala 0 melainkan dari skala 1 hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dari angka sebesar 1,00. Nilai tersebut dapat digunakan untuk menentukan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisa dilakukan dengan menggunakan nilai index yaitu nilai maksimal 5 dan nilai minimum 1 maka rentan skala $\frac{5-1}{5} = 0,8$. dengan kategori sebagai berikut:

INTERVAL	KATEGORI	BOBOT NILAI
1,0 - 1,80	Sangat Tidak Baik	1
1,81 – 2,60	Tidak Baik	2
2,61 – 3,40	Kurang Baik	3
3,41 – 4,20	Baik	4
4,21 – 5,00	Sangat Baik	5

Untuk mengetahui penilaian dari 91 responden terhadap variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Maka setiap variabel diberikan 10 pernyataan adapun hasil nilai rata-rata terkait pernyataan responden. Sebagai berikut:

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1)

X1	Frekuensi										Total		$\bar{x}_1$
	5	(SS)	4	(S)	3	(N)	2	(TS)	1	(STS)			
Pernyataan 1	26	130	39	156	21	63	4	8	1	1	91	358	3,93
Pernyataan 2	31	155	35	140	15	45	6	12	4	4	91	356	3,91
Pernyataan 3	29	145	43	172	14	42	4	8	1	1	91	368	4,04
Pernyataan 4	27	135	31	124	26	78	6	12	1	1	91	350	3,84
Pernyataan 5	39	195	28	112	20	60	2	4	2	2	91	373	4,09
Pernyataan 6	34	170	36	144	16	48	4	8	1	1	91	371	4,07
Pernyataan 7	29	145	33	132	25	75	2	4	2	2	91	358	3,93
Pernyataan 8	37	185	30	120	16	48	8	16	0	0	91	369	4,05
Pernyataan 9	30	150	31	124	22	66	7	14	1	1	91	355	3,90
Pernyataan 10	25	125	25	100	28	84	8	16	1	1	91	326	3,58
Total Nilai Rata-Rata Variabel													3,93

Sumber: Olah Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 dari 10 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 5 sebesar 4,09, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 10 sebesar 3,58.

Total nilai rata-rata tanggapan responden berada pada skala interval 3,41-4,20, sehingga menunjukkan Motivasi Kerja Pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dikategorikan Baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan (X2)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan (X2)

X2	Frekuensi										Total		$\bar{x}_2$
	5	(SS)	4	(S)	3	(N)	2	(TS)	1	(STS)			
Pernyataan 1	23	115	40	160	18	54	6	12	4	4	91	345	3,79
Pernyataan 2	23	115	42	168	12	36	11	22	3	3	91	344	3,78
Pernyataan 3	31	155	39	156	17	51	4	8	0	0	91	370	4,06
Pernyataan 4	24	120	34	136	22	66	10	20	1	1	91	343	3,76
Pernyataan 5	15	75	30	120	22	66	16	32	8	8	91	301	3,30
Pernyataan 6	15	75	43	172	16	48	22	44	5	5	91	344	3,78
Pernyataan 7	29	145	40	160	18	54	3	6	1	1	91	366	4,02
Pernyataan 8	24	120	31	124	31	93	5	10	0	0	91	347	3,81
Pernyataan 9	24	120	35	140	20	60	12	24	0	0	91	344	3,78
Pernyataan 10	24	120	41	164	19	48	6	12	1	1	91	345	3,79
Total Nilai Rata-Rata Variabel													3,78

Sumber: Olah Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,78 dari 10 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 3 sebesar 4,06, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 5 sebesar 3,30.

Total nilai rata-rata tanggapan responden berada pada skala interval 3,41-4,20, sehingga menunjukkan Lingkungan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dikategorikan Baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (Y)

Y	Frekuensi										Total		ȳ
	5	(SS)	4	(S)	3	(N)	2	(TS)	1	(STS)			
Pernyataan 1	40	200	29	116	15	45	5	10	2	2	91	373	4,09
Pernyataan 2	8	40	9	36	10	30	28	56	36	36	91	198	2,17
Pernyataan 3	30	150	40	160	19	57	2	4	0	0	91	371	4,07
Pernyataan 4	23	115	42	168	24	72	1	2	1	1	91	357	3,92
Pernyataan 5	26	130	35	140	25	75	4	8	1	1	91	354	3,89
Pernyataan 6	28	140	42	168	18	54	3	6	0	0	91	368	3,98
Pernyataan 7	39	195	44	176	7	21	0	0	1	1	91	393	4,31
Pernyataan 8	30	150	35	140	23	69	3	6	0	0	91	365	4,01
Pernyataan 9	30	150	42	168	18	54	1	2	0	0	91	374	4,10
Pernyataan 10	3	15	1	4	9	27	29	58	49	49	91	153	1,68
Total Nilai Rata-Rata Variabel													3,62

Sumber: Olah Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,62 dari 10 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 7 sebesar 4,31, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 10 sebesar 1,68.

Total nilai rata-rata tanggapan responden berada pada skala interval 3,41-4,20, sehingga menunjukkan Disiplin Kerja Pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dikategorikan Baik, meskipun terdapat beberapa item pernyataan yang menimbulkan respon tidak setuju.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah item-item dalam kuisioner benar mempresentasikan variabel yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan nilai pembanding sebesar 0,1735 yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n-2$ ($91-2=89$). Dan kriteria pengujian item dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Adapun hasil uji validitas terkait penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.63	36.370	.429	.865
X1.2	35.65	32.853	.626	.850
X1.3	35.52	36.030	.480	.861
X1.4	35.71	33.562	.652	.848
X1.5	35.46	34.274	.581	.854
X1.6	35.48	34.986	.555	.856
X1.7	35.63	34.037	.625	.850
X1.8	35.51	34.586	.548	.856
X1.9	35.66	33.494	.638	.849
X1.10	35.80	33.272	.657	.847

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap 10 pernyataan menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,1735) sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.99	35.789	.593	.848
X2.2	34.00	34.444	.695	.839
X2.3	33.71	38.117	.522	.854
X2.4	34.01	35.278	.670	.841
X2.5	34.47	34.563	.584	.850
X2.6	34.22	38.884	.308	.873
X2.7	33.76	36.919	.622	.847
X2.8	33.97	36.943	.598	.848
X2.9	34.00	35.311	.678	.841
X2.10	33.89	37.566	.522	.854

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan (X2) terhadap 10 pernyataan menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,1735) sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.24	18.941	.194	.702
Y2	34.16	16.850	.295	.693
Y3	32.26	17.730	.497	.648
Y4	32.41	17.622	.496	.647
Y5	32.45	17.628	.419	.658
Y6	32.30	18.100	.429	.658
Y7	32.02	19.511	.262	.684
Y8	32.33	18.268	.369	.668
Y9	32.23	17.646	.548	.641
Y10	34.66	19.227	.189	.700

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (Y) terhadap 10 pernyataan menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,1735) sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item yang sama. Pengujian dilakukan dengan nilai *cronbach's alpha* sebagai indeks statistik yang paling umum digunakan terutama pada instrumen beberapa butir pernyataan dalam skala *likert*. Dan item kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Relibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,866	0,60	Reliabel
Lingkungan (X2)	0,863	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,693	0,60	Reliabel

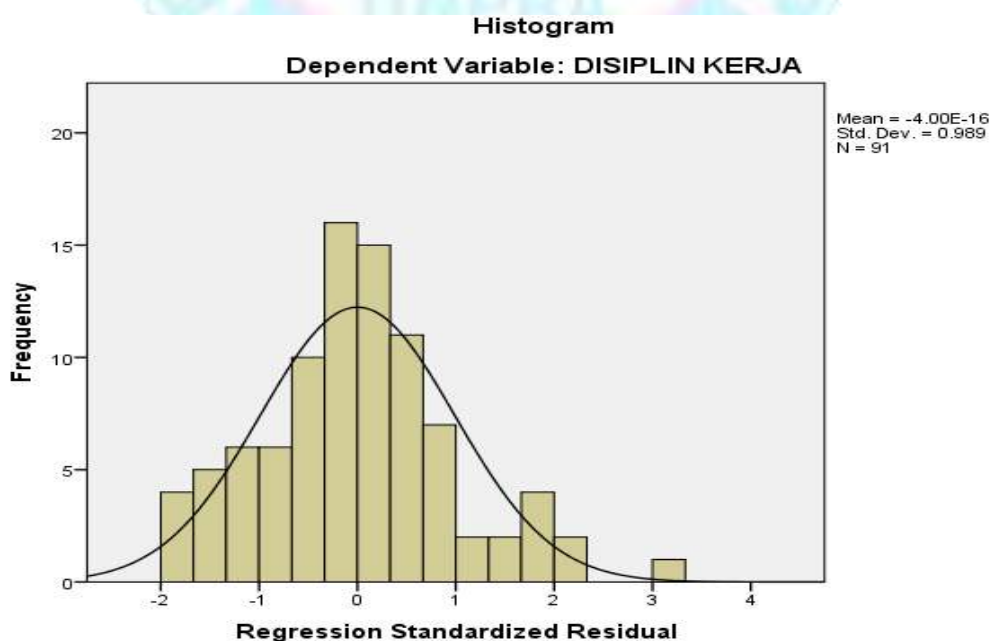
Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,866, variabel Lingkungan (X2) sebesar 0,863, dan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,693. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pengukuran variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

4.5 Uji Asumsi Klasik

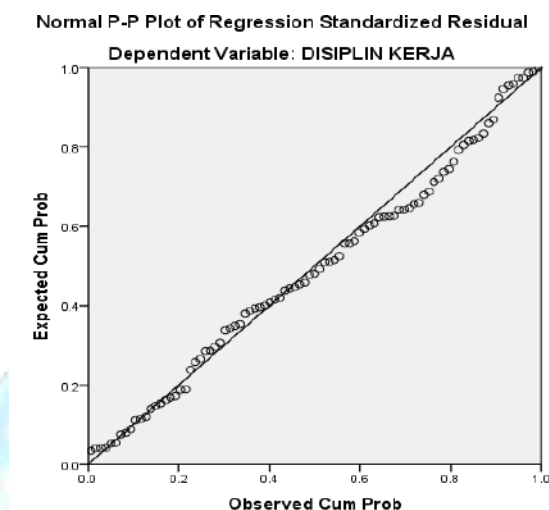
4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal, dan dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Data dinyatakan normal jika signifikansi $> 0,05$, dan data menyebar disekitar garis atau mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram, diketahui bahwa distribusi data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell shaped*). Dan penyebaran data tidak menunjukkan kemiringan yang ekstrim baik sisi kiri maupun kanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi uji normalitas dan layak digunakan untuk analisis.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 4.3, memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Sehingga dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal, dan model regresi layak dipakai untuk prediksi nilai berdasarkan masukan dari variabel independen.

Uji normalitas juga dapat dilihat dari tampilan pada tabel dibawah ini dengan menggunakan uji *nonparametrik kolmogrov smirnov*, adapun sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58217226
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.039
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,075 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, dan telah memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi tinggi antar variabel bebas (X_1 dan X_2). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji *multikolinearitas* yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam model regresi.

Tabel 4.14 Hasil Uji *Multikolinearitas*

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	16.413	2.616		6.275	.000		
1	MOTIVASI KERJA	.358	.069	.497	5.165	.000	.727	1.376
	LINGKUNGAN	.153	.067	.218	2.268	.026	.727	1.376

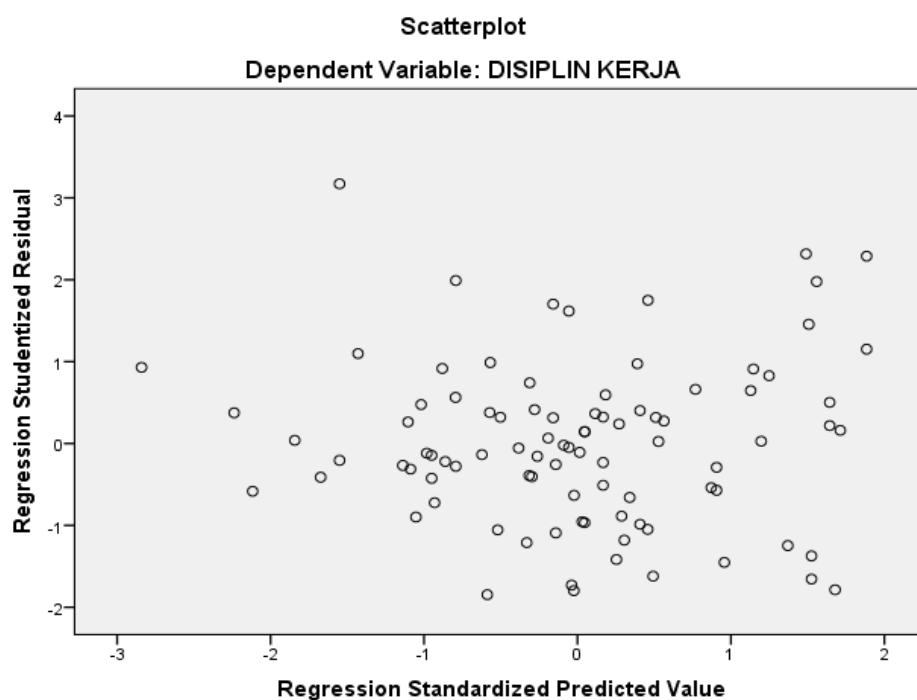
Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,727 dan VIF sebesar 1,376. Begitupun dengan variabel Lingkungan (X_2) juga memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,727 dan VIF sebesar 1,376. Dari kedua variabel ini disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel tersebut $> 0,10$, dan nilai VIF < 10 sehingga model regresi terbebas dari *multikolinieritas*.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah varians residual bersifat konstan, diuji dengan metode Glejser atau melihat pola pada *scatterplot*. Jika tidak memiliki pola tertentu (seperti gelombang, garis melengkung, atau menyempit), maka data bebas *heteroskedastisitas*. Adapun hasil uji *heteroskedastisitas* sebagai berikut:



Gambar 4.4 Hasil Uji *Heteroskedastisitas*

Berdasarkan gambar 4.4, dapat diamati bahwa titik-titik data penyebaran nilai residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Titik-titik tersebut tidak berkumpul hanya di satu tempat dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dikatakan baik dan terbebas dari gejala *heteroskedastisitas*.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan dan parsial. Persamaan model regresi, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

α = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan

e = Error (residual)

analisis ini akan menunjukkan sejauh mana variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel Y baik secara individu maupun bersama-sama. Adapun hasil uji regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.413	2.616		6.275	.000
1 MOTIVASI KERJA	.358	.069	.497	5.165	.000
LINGKUNGAN	.153	.067	.218	2.268	.026

Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui model persamaan regresi. Sebagai berikut:

$$Y = 16,413 + 0,358X_1 + 0,153X_2 + e$$

Adapun keterangan terkait persamaan regresi, sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 16,413, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol (0). Maka nilai variabel Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 16,413.
2. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja maka nilai Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,358.
3. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,153 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan maka nilai Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,153.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu analisis untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dengan bantuan program SPSS 24 dan dilakukan dengan tiga cara, yaitu Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2).

4.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen secara individu. Hasil hipotesis dapat diperoleh menggunakan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dengan signifikansi 0,05 atau sebesar 5%, berikut hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>							
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>
	B	Std. Error	Beta				Tolerance VIF
(Constant)	16.413	2.616			6.275	.000	
1 MOTIVASI KERJA	.358	.069	.497		5.165	.000	.727 1.376
LINGKUNGAN	.153	.067	.218		2.268	.026	.727 1.376

Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.16, hasil uji t (parsial) dapat dikatakan berpengaruh apabila nilai t hitung > t tabel begitupun sebaliknya. Dan pengujian ini dilakukan dengan nilai pembanding sebesar 1,987 yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = n-2 (91-2=89). Adapun hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Motivasi Kerja sebesar 5,165 angka ini menunjukkan lebih besar dari t tabel (1,987). Selain itu, nilai signifikansi berada di angka 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Disiplin kerja (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel Lingkungan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Lingkungan sebesar 2,268 angka ini menunjukkan lebih besar dari t tabel (1,987). Selain itu, nilai signifikansi berada di angka 0,026 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan (X2) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Disiplin kerja (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis (H2) diterima.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y , yang apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ atau 5% maka hipotesis diterima atau bisa melakukan perbandingan antara $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}} (3,10)$ hal ini didasari pada derajat kebebasan (df) yang terdiri dari dua bagian, yaitu df1 (Pembilang) dan df2 (Penyebut).

Nilai df1 diperoleh dari jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian (k), sedangkan df2 diperoleh dari rumus $n-k-1$, yang mana n merupakan jumlah sampel. Sehingga diperoleh $df1 = 2$, dan $df2 = n-k-1 (91-2-1=88)$. Sehingga didapat nilai F_{Tabel} sebesar 3,10.

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795.563	2	397.782	30.310	.000 ^b
	Residual	1154.876	88	13.124		
	Total	1950.440	90			

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai F_{Hitung} berada di angka 30,310 yang artinya lebih besar dari $F_{\text{Tabel}} (3,10)$ dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi X_1 dan X_2 dalam menjelaskan variabel Y . Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dari variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel 4.18 hasil Koefisien Determinasi (R^2)*Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.394	3.623

a. Predictors: (*Constant*), Lingkungan, Motivasi Kerja

b. *Dependent Variable*: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,408 menunjukkan bahwa 40,8% variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan. Sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau faktor lainnya.

4.8 Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,165 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula tingkat Disiplin Kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, variabel Lingkungan juga memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,268 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Lingkungan yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang baik antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja sehingga mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30,310 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dengan jumlah responden sebanyak 91 pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $5,165 > t \text{ tabel } 1,987$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. dan lingkungan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $2,268 > t \text{ tabel } 1,987$ dengan signifikansi $0,026 < 0,05$, sehingga kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,310 lebih besar dari F tabel sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
3. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,408, yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 40,8% terhadap Disiplin Kerja (Y), sedangkan 59,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor organisasi lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebagai upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal, Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas kinerja yang dicapai, penyediaan kesempatan pengembangan karier, serta pelaksanaan pelatihan kerja secara berkelanjutan. Selain itu, instansi juga perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan, baik dari segi fasilitas maupun hubungan kerja antar pegawai, guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga disiplin kerja pegawai dapat terus ditingkatkan.
2. Sejalan dengan hal tersebut, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi disiplin kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Hal ini penting mengingat dalam penelitian ini variabel motivasi kerja dan lingkungan hanya mampu menjelaskan sebesar 40,8%, sedangkan 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Dan pihak akademisi diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan, dan disiplin kerja, serta sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Awaluddin. (2023). *Komitmen Kerja (Model Kausal Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja)*. UMSU Press.
- Azhar, A., Diliarosta, S., & Danhas, Y. (2024). *Pengelolaan Lingkungan Dalam Konsep dan Aplikatif*. Deepublish Digital (CV. Budi Utama).
- BR. Girsang, S. S. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Sibayak Entertainment Indonesia Televisi (PT.SEI TV).
- Damanik, M. R., Rusli, R., & et al. (2025, Juli). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan Dan Kelebihan. *JIIC (Jurnal Intelek Insan Cendikia)*, 2(7), 13488.
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024, Agustus). Pengumpulan Data Penelitian. *J-Ceki (Jurnal Cendekia Ilmiah)*, 3(5), 5424.
- Farantika, E. D., Maulida, D. N., & Dkk. (2024, Juli). Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 1(4), 114. doi:<https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.241>
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. CAPS.
- Hamidah, N. S., & Hakim, R. J. (2023, Maret). Peran Sosial Media Atas Perilaku Konsumtif Belanja Bagi Ibu Rumah Tangga Di Desa Lebaksari Kec.Parakansalak. *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 685. Retrieved from ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023, Februari). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1), 50. Retrieved from <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/Bisnis>
- Kamakaula, Y. (2023). *Antropologi Lingkungan*. (B. Ismaya, Ed.) CV Saba Jaya Publisher.

- Khauzar, K., & Riski, M. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. *Jurnal Eksis*, 19(2), 112.
- Listiana, H., & Anam, K. (2025, Maret). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian. *Lentera*, 24(1), 149.
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021, Oktober). Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 64.
- Muhaimmi, B. Y. (2025). Pengaruh Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Pembelian Tiket Pada Konsumen Pt. Kereta Api Indonesia (Kai) Di Stasiun Kereta Api Prabumulih. 40.
- Muin, A. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024, Desember). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5941.
- Nahdiyati, N., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 6(Nomor 2), 517. Retrieved from <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Nugroho, M. A. (2022). Konsep Pendidikan Lingkungan Hidup: Upaya Penanaman Kesadaran Lingkungan. *Ibtidaiyyah: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah*, 1(2), 96. Retrieved from <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/ijpgmi>
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, x(x), 204.

- Portilo, S. R. (2025, Januari 21). *thedailyECO*. Retrieved from <https://www-thedailyeco-com.translate.google/what-are-the-environmental-factors-in-ecology-946>.
- Puspita, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Analisis Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja)*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Riyanto, S., & Setyorini, W. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*. (H. M. Atun, Ed.) Deepublish Digital.
- Rizka, B., & et al.,. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Organisasi Kompetitif Melalui Jiwa Positif)*. PT. Elfarazy Media Publisher.
- Setiyawami, S., & et al. (2024). *MSDM Strategik (Konsep dan Implementasinya)*. Eureka Media Aksara.
- Sood, M. (2021). *Hukum Lingkungan Indonesia*. (M. Sari, Ed.) Jakarta: Sinar Grafika.
- Suswati, E. (2022). *Buku Monograf Motivasi Kerja*. Melia Nusa Creative (MNC).
- Tiranda, Y. (2023). *Metodologi Penelitian (Langkah Praktis (Pemula) Merancang Penelitian Kuantitatif)*. CV. Trans Info Media.
- Zebua, E. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022, November). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *EMBA*, 10(4), 1425.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 : Kusioner Penelitian

**KUSIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS
TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH**

(Studi Kasus Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)

Responden yang terhormat,

Kusioner penelitian ini disusun dalam rangka penelitian untuk mengidentifikasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Adapun penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pendidikan sarjana strata satu di Universitas Prabumulih.

Saya memahami waktu anda sangat terbatas dan berharga, walaupun demikian saya sangat mengharapkan kesediaan anda meluangkan waktu membantu saya untuk mengisi kusioner ini. Adapun kusioner ini dibagi menjadi 4 (empat) bagian, yaitu :

Bagian A : Data Responden

Bagian B : Pertanyaan terkait variabel Motivasi Kerja

Bagian C : Pertanyaan terkait variabel Lingkungan

Bagian D : Pertanyaan terkait variabel Disiplin Kerja

Sebagai bagian dari tanggung jawab penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i. Atas bantuan dan partisipasi anda, saya mengucapkan terima kasih.

Prabumulih, 08 Maret 2026

Hormat Saya,



Putri Widya Sari
NIM. 2022110048

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban dari pertanyaan sebagai berikut:

**Pilih sesuai dengan kondisi anda saat ini*

1 Nama Lengkap

2 Jenis Kelamin

- ☐ Pria
☐ Wanita

3. Usia

- ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36 – 45 Tahun
☐ 26 – 35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

- ☐ SMA/SMK ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma (D3) ☐ Pasca Sarjana (S2/S3)

5. Status Kepegawaian

- ☐ Pegawai Negeri Sipil (PNS)
☐ Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

6. Bidang Kerja

- ☐ Kepegawaian dan Umum ☐ Keuangan dan Program
☐ Lattas ☐ UPTD BLK
☐ Penta Kerja ☐ HI
☐ Lainnya

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda *cheklist* (✓) pada lembar yang telah disediakan. Adapun keterangan jawaban, sebagai berikut:

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Netral (N)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

1. MOTIVASI KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		STS	TS	N	S	SS
1	Penghasilan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
2	Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya bekerja dengan nyaman					
3	Saya merasa aman dan terlindungi saat melaksanakan pekerjaan					
4	Kebijakan dan aturan kerja di instansi ini memberikan perlindungan yang jelas bagi saya sebagai pegawai					
5	Saya merasa menjadi bagian dari tim kerja di instansi ini					
6	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan					
7	Pimpinan memberikan apresiasi terhadap kinerja yang saya capai					
8	Penghargaan yang diberikan pimpinan meningkatkan semangat kerja saya					
9	Saya memperoleh pengalaman baru yang bermanfaat melalui pekerjaan ini					
10	Pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk menunjukkan potensi dalam mengembangkan kemampuan dan kreativitas diri.					

2. LINGKUNGAN (X2)

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan di ruang kerja sudah memadai					
2	Tata letak pencahayaan mendukung kenyamanan saat bekerja					
3	Suhu ruangan membantu saya berkonsentrasi saat bekerja					
4	Sistem ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik untuk menunjang aktivitas kerja					
5	Lingkungan kerja relatif tenang saat jam kerja					
6	Saya tetap dapat berkonsentrasi meskipun ada suara di sekitar tempat kerja					
7	Pengelolaan kebersihan dilakukan secara rutin					
8	Kondisi udara di lingkungan kerja terasa bersih dan segar					
9	Fasilitas keamanan di instansi ini sudah memadai					
10	Prosedur keamanan ditempat kerja diterapkan dengan baik					

3. DISIPLIN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh instansi					
2	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas					
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku					
4	Dalam bekerja, saya mengikuti alur kerja yang telah ditetapkan instansi					
5	Saya menghormati keputusan atasan					
6	Saya melaksanakan tugas yang diberikan atasan tepat waktu tanpa menunda pekerjaan					
7	Saya menyadari tanggung jawab sebagai pegawai					
8	Saya tetap bekerja secara optimal meskipun tidak ada penilaian langsung dari atasan					
9	Saya berusaha menyelesaikan tugas kerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan saya					
10	Saya sering menyerahkan kesalahan kepada pihak lain					

Lampiran 2 : Data Responden

NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	STATUS KEPEGAWAIAN	BIDANG KERJA
Responden 1	Wanita	26-35 Tahun	SMA/SMK	PPPK	Kepegawaian dan Umum
Responden 2	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Kepegawaian dan Umum
Responden 3	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Kepegawaian dan Umum
Responden 4	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Lattas
Responden 5	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Lattas
Responden 6	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Kepegawaian dan Umum
Responden 7	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Lainnya
Responden 8	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Kepegawaian dan Umum
Responden 9	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Kepegawaian dan Umum
Responden 10	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 11	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 12	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 13	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 14	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Lattas
Responden 15	Wanita	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Lattas
Responden 16	Pria	36-45 Tahun	SMA/SMK	PPPK	UPTD BLK
Responden 17	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Lattas
Responden 18	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Lattas
Responden 19	Wanita	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	Lattas
Responden 20	Pria	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	Lattas
Responden 21	Pria	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Keuangan dan Program
Responden 22	Pria	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Keuangan dan Program
Responden 23	Pria	26-35 Tahun	Diploma (D3)	PNS	Keuangan dan Program
Responden 24	Pria	≤ 25 tahun	Sarjana (S1)	PNS	UPTD BLK
Responden 25	Pria	36-45 Tahun	SMA/SMK	PNS	UPTD BLK
Responden 26	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 27	Pria	36-45 Tahun	SMA/SMK	PNS	UPTD BLK

NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	STATUS KEPEGAWAIAN	BIDANG KERJA
Responden 28	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Kepegawaian dan Umum
Responden 29	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Kepegawaian dan Umum
Responden 30	Wanita	36-45 Tahun	SMA/SMK	PPPK	Kepegawaian dan Umum
Responden 31	Wanita	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Kepegawaian dan Umum
Responden 32	Wanita	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Kepegawaian dan Umum
Responden 33	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 34	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 35	Wanita	26-35 Tahun	Diploma (D3)	PPPK	Keuangan dan Program
Responden 36	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Keuangan dan Program
Responden 37	Pria	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Keuangan dan Program
Responden 38	Wanita	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	HI
Responden 39	Wanita	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	HI
Responden 40	Wanita	36-45 Tahun	SMA/SMK	PPPK	HI
Responden 41	Wanita	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	HI
Responden 42	Wanita	36-45 Tahun	SMA/SMK	PPPK	HI
Responden 43	Wanita	36-45 Tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	HI
Responden 44	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 45	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 46	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 47	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 48	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 49	Wanita	36-45 Tahun	Diploma (D3)	PNS	Penta Kerja
Responden 50	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Lattas
Responden 51	Pria	36-45 Tahun	Diploma (D3)	PNS	HI
Responden 52	Wanita	36-45 Tahun	SMA/SMK	PPPK	HI
Responden 53	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	HI
Responden 54	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 55	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja

NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	STATUS KEPEGAWAIAN	BIDANG KERJA
Responden 56	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 57	Wanita	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	Penta Kerja
Responden 58	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Lattas
Responden 59	Pria	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	UPTD BLK
Responden 60	Pria	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	UPTD BLK
Responden 61	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	UPTD BLK
Responden 62	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	UPTD BLK
Responden 63	Pria	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	UPTD BLK
Responden 64	Pria	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	HI
Responden 65	Wanita	26-35 Tahun	SMA/SMK	PPPK	HI
Responden 66	Pria	36-45 Tahun	Diploma (D3)	PNS	HI
Responden 67	Pria	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	HI
Responden 68	Pria	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 69	Pria	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	Penta Kerja
Responden 70	Pria	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	Penta Kerja
Responden 71	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 72	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 73	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 74	Wanita	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Lattas
Responden 75	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Lattas
Responden 76	Pria	≥ 46 tahun	SMA/SMK	PNS	Lattas
Responden 77	Pria	≥ 46 tahun	Pasca Sarjana (S2/S3)	PNS	Lainnya
Responden 78	Pria	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	HI
Responden 79	Wanita	≥ 46 tahun	SMA/SMK	PPPK	UPTD BLK
Responden 80	Wanita	36-45 Tahun	SMA/SMK	PPPK	UPTD BLK
Responden 81	Wanita	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 82	Wanita	26-35 Tahun	Sarjana (S1)	PPPK	Penta Kerja
Responden 83	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja

NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	STATUS KEPEGAWAIAN	BIDANG KERJA
Responden 84	Pria	≥ 46 tahun	SMA/SMK	PPPK	UPTD BLK
Responden 85	Pria	36-45 Tahun	SMA/SMK	PPPK	UPTD BLK
Responden 86	Pria	≥ 46 tahun	SMA/SMK	PPPK	UPTD BLK
Responden 87	Pria	36-45 Tahun	SMA/SMK	PPPK	UPTD BLK
Responden 88	Pria	26-35 Tahun	SMA/SMK	PPPK	UPTD BLK
Responden 89	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	UPTD BLK
Responden 90	Pria	≥ 46 tahun	Sarjana (S1)	PNS	Penta Kerja
Responden 91	Pria	36-45 Tahun	Sarjana (S1)	PNS	HI



Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)

NAMA	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
Responden 1	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	42
Responden 2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
Responden 3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
Responden 4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
Responden 5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	41
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
Responden 8	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	42
Responden 9	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
Responden 10	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	41
Responden 11	3	4	2	5	3	5	3	3	3	5	36
Responden 12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 13	3	5	3	3	3	2	3	3	4	3	32
Responden 14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
Responden 15	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	38
Responden 16	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	40
Responden 17	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	39
Responden 18	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	31
Responden 19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
Responden 20	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
Responden 21	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
Responden 22	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	37
Responden 23	3	3	5	3	5	4	4	5	4	4	40
Responden 24	3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	39
Responden 25	4	1	4	2	3	2	1	2	4	3	26
Responden 26	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	36
Responden 27	5	5	4	5	3	5	5	2	5	3	42

NAMA	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
Responden 28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Responden 29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
Responden 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 31	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	37
Responden 32	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	36
Responden 33	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	30
Responden 34	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	38
Responden 35	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	42
Responden 36	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	43
Responden 37	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
Responden 38	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	38
Responden 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 40	4	4	3	3	5	3	5	5	3	3	38
Responden 41	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	39
Responden 42	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	42
Responden 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
Responden 45	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	40
Responden 46	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
Responden 47	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	40
Responden 48	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	31
Responden 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 50	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39
Responden 51	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	37
Responden 52	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 53	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
Responden 54	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	35
Responden 55	4	4	5	2	5	3	3	3	3	3	35

NAMA	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
Responden 56	4	1	4	3	4	5	3	4	4	4	36
Responden 57	4	4	3	3	5	3	5	5	3	3	38
Responden 58	5	4	3	4	4	5	4	5	3	3	40
Responden 59	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
Responden 60	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	18
Responden 61	4	3	4	4	1	4	3	2	2	1	28
Responden 62	4	5	5	4	4	4	5	5	2	3	41
Responden 63	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	38
Responden 64	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	43
Responden 65	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	38
Responden 66	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	40
Responden 67	5	5	4	5	3	5	5	2	5	3	42
Responden 68	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	43
Responden 69	5	5	2	3	5	5	4	3	4	3	39
Responden 70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 71	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	44
Responden 72	5	2	4	2	3	4	3	4	3	2	32
Responden 73	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	40
Responden 74	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	42
Responden 75	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	33
Responden 76	4	2	1	1	4	4	1	3	1	2	23
Responden 77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 78	4	1	4	2	3	2	3	4	2	2	27
Responden 79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 80	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	43
Responden 81	4	3	2	3	5	5	4	2	3	4	35
Responden 82	3	5	5	2	2	3	2	4	2	2	30
Responden 83	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	32

NAMA	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
Responden 84	3	2	5	4	4	3	4	5	4	2	36
Responden 85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Responden 87	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
Responden 88	2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	42
Responden 89	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
Responden 90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Responden 91	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	45



Lampiran 4 : Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan (X2)

NAMA	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
Responden 1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	37
Responden 2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
Responden 3	4	4	5	3	4	5	3	3	2	3	36
Responden 4	4	4	4	4	5	1	5	3	4	4	38
Responden 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 6	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	35
Responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 8	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	42
Responden 9	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
Responden 10	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	44
Responden 11	5	2	3	5	4	1	3	4	4	3	34
Responden 12	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
Responden 13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
Responden 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 16	4	3	5	2	3	3	4	4	3	4	35
Responden 17	3	4	3	5	2	3	4	3	3	4	34
Responden 18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
Responden 19	3	3	5	3	2	4	4	4	5	5	38
Responden 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 21	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
Responden 22	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	34
Responden 23	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	34
Responden 24	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36
Responden 25	1	2	3	2	2	4	3	3	2	4	26
Responden 26	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35
Responden 27	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	21

NAMA	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
Responden 28	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
Responden 29	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	46
Responden 30	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
Responden 31	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	27
Responden 32	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	27
Responden 33	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	30
Responden 34	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	36
Responden 35	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
Responden 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 37	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	36
Responden 38	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	45
Responden 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
Responden 43	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	30
Responden 44	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
Responden 45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
Responden 46	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	45
Responden 47	5	5	3	3	2	5	5	3	5	4	40
Responden 48	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	30
Responden 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 50	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	38
Responden 51	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	38
Responden 52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 53	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
Responden 54	2	3	5	3	3	4	3	2	4	4	33
Responden 55	3	4	5	5	5	2	4	4	5	4	41

NAMA	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
Responden 56	3	5	5	3	3	5	3	4	3	2	36
Responden 57	3	4	5	2	2	4	3	3	5	4	35
Responden 58	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	39
Responden 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 60	2	2	4	1	3	3	4	5	4	5	33
Responden 61	3	2	4	3	1	3	5	2	2	4	29
Responden 62	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	42
Responden 63	3	4	2	2	1	2	2	3	3	4	26
Responden 64	2	2	4	2	1	4	5	2	3	1	26
Responden 65	1	1	2	2	1	3	4	4	3	5	26
Responden 66	3	2	4	5	2	4	3	4	4	3	34
Responden 67	3	1	3	3	1	3	2	3	4	3	26
Responden 68	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	30
Responden 69	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
Responden 70	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	43
Responden 71	5	4	3	2	3	4	5	3	3	2	34
Responden 72	5	4	2	3	4	2	4	3	5	5	37
Responden 73	4	2	3	4	2	4	3	5	5	4	36
Responden 74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
Responden 75	3	2	4	3	1	3	5	4	2	4	31
Responden 76	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	44
Responden 77	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
Responden 78	1	2	3	2	2	4	3	3	2	4	26
Responden 79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 80	4	2	5	3	3	4	3	3	4	4	35
Responden 81	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
Responden 82	5	3	5	4	2	5	3	5	3	4	39
Responden 83	2	4	3	3	5	2	4	4	3	4	34

NAMA	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
Responden 84	1	3	5	4	2	1	4	3	2	3	28
Responden 85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 86	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
Responden 87	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	40
Responden 88	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	41
Responden 89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 90	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
Responden 91	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	42



Lampiran 5 : Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y)

NAMA	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	T8	Y9	Y10	TOTAL Y
Responden 1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	1	32
Responden 2	4	1	4	5	4	4	4	3	4	1	34
Responden 3	5	1	4	5	5	5	5	4	4	1	39
Responden 4	5	1	5	4	4	4	4	5	4	1	37
Responden 5	4	2	5	3	4	4	4	4	3	1	34
Responden 6	4	2	4	4	4	4	4	3	3	1	33
Responden 7	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	33
Responden 8	4	2	5	5	4	5	5	3	4	2	39
Responden 9	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	43
Responden 10	3	2	4	3	3	3	4	3	5	2	32
Responden 11	3	3	3	4	2	3	5	4	4	3	34
Responden 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
Responden 13	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	32
Responden 14	5	2	4	4	5	4	5	3	4	1	37
Responden 15	5	2	3	3	4	4	4	4	4	1	34
Responden 16	3	4	4	4	3	4	5	4	4	1	36
Responden 17	4	2	4	4	3	3	5	4	4	2	35
Responden 18	5	2	3	4	4	4	4	3	4	2	35
Responden 19	4	1	4	4	4	5	5	5	5	1	38
Responden 20	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	34
Responden 21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	42
Responden 22	4	2	4	3	4	4	4	5	5	1	36
Responden 23	5	2	4	4	4	4	4	4	3	1	35
Responden 24	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	42
Responden 25	5	1	3	3	3	4	4	3	4	1	31
Responden 26	4	2	3	4	3	4	5	4	5	2	36
Responden 27	4	4	4	3	3	5	3	5	4	3	38

NAMA	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	T8	Y9	Y10	TOTAL Y
Responden 28	4	3	4	3	4	4	5	4	4	2	37
Responden 29	5	2	5	5	4	4	5	4	4	2	40
Responden 30	5	1	5	4	2	4	5	4	4	2	36
Responden 31	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	33
Responden 32	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	33
Responden 33	5	5	5	4	4	5	5	3	5	2	43
Responden 34	4	4	3	3	3	4	5	4	5	2	37
Responden 35	4	4	5	5	3	3	5	3	5	2	39
Responden 36	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	38
Responden 37	1	5	5	4	4	4	4	4	5	1	37
Responden 38	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	39
Responden 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
Responden 40	5	1	3	3	3	3	3	3	3	1	28
Responden 41	5	2	4	4	4	4	4	5	4	1	37
Responden 42	4	1	4	4	3	4	4	4	4	1	33
Responden 43	4	1	3	3	3	4	4	4	4	1	31
Responden 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Responden 45	5	1	4	4	4	4	5	5	4	2	38
Responden 46	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	43
Responden 47	3	1	5	3	3	5	5	5	5	1	36
Responden 48	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	36
Responden 49	5	1	4	4	4	4	4	4	4	1	35
Responden 50	4	2	4	4	5	4	4	3	4	2	36
Responden 51	4	2	5	4	3	4	4	3	4	1	34
Responden 52	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	42
Responden 53	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1	30
Responden 54	5	3	4	5	5	3	4	3	3	1	36
Responden 55	3	1	4	4	5	4	4	5	3	2	35

NAMA	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	T8	Y9	Y10	TOTAL Y
Responden 56	5	2	3	3	3	4	4	3	3	1	31
Responden 57	4	1	3	3	3	4	4	4	4	1	31
Responden 58	3	2	4	4	5	5	5	4	5	1	38
Responden 59	5	1	5	5	5	5	4	5	5	3	43
Responden 60	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	31
Responden 61	3	1	4	4	3	2	4	4	4	2	31
Responden 62	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	41
Responden 63	3	1	5	4	3	4	4	3	4	2	33
Responden 64	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	36
Responden 65	4	2	5	5	5	4	4	5	5	2	41
Responden 66	2	1	3	3	4	4	5	5	4	1	32
Responden 67	4	4	4	3	3	5	3	5	4	3	38
Responden 68	4	2	4	4	3	3	4	5	4	3	36
Responden 69	5	3	2	3	3	3	4	5	4	2	34
Responden 70	4	4	5	5	4	3	3	3	3	1	35
Responden 71	3	1	4	4	5	5	4	4	4	1	35
Responden 72	4	2	3	4	4	3	4	5	3	1	33
Responden 73	3	1	4	1	3	4	5	5	3	1	30
Responden 74	5	1	4	4	5	3	5	3	3	1	34
Responden 75	3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	32
Responden 76	5	1	2	2	3	4	4	4	4	1	30
Responden 77	5	1	5	5	1	5	1	2	5	5	35
Responden 78	1	1	4	5	4	2	5	2	3	1	28
Responden 79	3	1	4	4	3	5	5	5	5	1	36
Responden 80	5	2	4	3	4	5	5	4	5	1	38
Responden 81	2	1	3	3	4	5	5	4	2	1	30
Responden 82	5	1	4	4	3	3	4	2	4	2	32
Responden 83	5	1	4	4	2	4	5	3	4	2	34

NAMA	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	T8	Y9	Y10	TOTAL Y
Responden 84	5	2	3	3	4	2	3	3	3	3	31
Responden 85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 86	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	42
Responden 87	5	2	5	4	5	4	5	5	5	1	41
Responden 88	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	44
Responden 89	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	42
Responden 90	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
Responden 91	5	1	4	4	5	5	4	4	4	1	37



Lampiran 6 : Output SPSS Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	MOTIVASI KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	.455**	.248*	.298**	.343**	.349**	.286**	.287**	.244*	.157	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.004	.001	.001	.006	.006	.020	.136	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	.455**	1	.383**	.572**	.348**	.470**	.486**	.322**	.397**	.373**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	.248*	.383**	1	.406**	.339**	.179	.276**	.393**	.367**	.361**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.000	.001	.090	.008	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	.298**	.572**	.406**	1	.302**	.469**	.442**	.365**	.554**	.506**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	.343**	.348**	.339**	.302**	1	.408**	.386**	.409**	.475**	.535**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	.349**	.470**	.179	.469**	.408**	1	.487**	.247*	.342**	.427**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.090	.000	.000		.000	.018	.001	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.7	Pearson Correlation	.286**	.486**	.276**	.442**	.386**	.487**	1	.491**	.459**	.459**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.8	Pearson Correlation	.287**	.322**	.393**	.365**	.409**	.247*	.491**	1	.365**	.487**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.000	.000	.000	.018	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.9	Pearson Correlation	.244*	.397**	.367**	.554**	.475**	.342**	.459**	.365**	1	.643**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.10	Pearson Correlation	.157	.373**	.361**	.506**	.535**	.427**	.459**	.487**	.643**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.136	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
MK	Pearson Correlation	.538**	.722**	.580**	.733**	.676**	.648**	.710**	.649**	.725**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Lampiran 7 : Output SPSS Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	LINGKUNGAN
X2.1	Pearson Correlation	1	.552**	.283**	.552**	.445**	.233*	.399**	.401**	.486**	.222*	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.035	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	.552**	1	.402**	.537**	.629**	.281**	.547**	.389**	.473**	.307**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	.283**	.402**	1	.467**	.332**	.336**	.439**	.327**	.339**	.285**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.001	.001	.000	.002	.001	.006	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	.552**	.537**	.467**	1	.514**	.171	.440**	.448**	.511**	.386**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.105	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	.445**	.629**	.332**	.514**	1	.028	.441**	.407**	.462**	.306**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.791	.000	.000	.000	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	.233*	.281**	.336**	.171	.028	1	.198	.292**	.261*	.220*	.452**
	Sig. (2-tailed)	.026	.007	.001	.105	.791		.059	.005	.012	.036	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	.399**	.547**	.439**	.440**	.441**	.198	1	.449**	.459**	.410**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.059		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.8	Pearson Correlation	.401**	.389**	.327**	.448**	.407**	.292**	.449**	1	.457**	.479**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.005	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.9	Pearson Correlation	.486**	.473**	.339**	.511**	.462**	.261*	.459**	.457**	1	.640**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.012	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.10	Pearson Correlation	.222*	.307**	.285**	.386**	.306**	.220*	.410**	.479**	.640**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.035	.003	.006	.000	.003	.036	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
LI	Pearson Correlation	.690**	.773**	.611**	.748**	.697**	.452**	.699**	.681**	.754**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Lampiran 8 : Output SPSS Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Correlations

											DISIPLIN
											KERJA
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson Correlation	1	-.039	.101	.251*	.205	.186	.048	.050	.161	.080
	Sig. (2-tailed)		.715	.339	.016	.052	.077	.650	.635	.128	.450
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y2	Pearson Correlation	-.039	1	.236*	.148	.195	.067	.071	.150	.254*	.365**
	Sig. (2-tailed)	.715		.025	.161	.064	.526	.504	.157	.015	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y3	Pearson Correlation	.101	.236*	1	.594**	.304**	.362**	.133	.164	.340**	.152
	Sig. (2-tailed)	.339	.025		.000	.003	.000	.208	.121	.001	.149
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y4	Pearson Correlation	.251*	.148	.594**	1	.424**	.209*	.190	.017	.339**	.219*
	Sig. (2-tailed)	.016	.161	.000		.000	.047	.072	.872	.001	.037
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y5	Pearson Correlation	.205	.195	.304**	.424**	1	.280**	.311**	.317**	.147	-.119
	Sig. (2-tailed)	.052	.064	.003	.000		.007	.003	.002	.163	.262
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y6	Pearson Correlation	.186	.067	.362**	.209*	.280**	1	.209*	.423**	.434**	.004
	Sig. (2-tailed)	.077	.526	.000	.047	.007		.047	.000	.000	.970
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y7	Pearson Correlation	.048	.071	.133	.190	.311**	.209*	1	.306**	.328**	-.211*
	Sig. (2-tailed)	.650	.504	.208	.072	.003	.047		.003	.002	.044
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y8	Pearson Correlation	.050	.150	.164	.017	.317**	.423**	.306**	1	.381**	.060
	Sig. (2-tailed)	.635	.157	.121	.872	.002	.000	.003		.000	.572
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y9	Pearson Correlation	.161	.254*	.340**	.339**	.147	.434**	.328**	.381**	1	.238*
	Sig. (2-tailed)	.128	.015	.001	.001	.163	.000	.002	.000		.023
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y10	Pearson Correlation	.080	.365**	.152	.219*	-.119	.004	-.211*	.060	.238*	1
	Sig. (2-tailed)	.450	.000	.149	.037	.262	.970	.044	.572	.023	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
DK	Pearson Correlation	.399**	.539**	.620**	.622**	.574**	.565**	.402**	.521**	.656**	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Lampiran 9 : Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1),
dan Lingkungan (X2)

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.63	36.370	.429	.299	.865
X1.2	35.65	32.853	.626	.484	.850
X1.3	35.52	36.030	.480	.292	.861
X1.4	35.71	33.562	.652	.519	.848
X1.5	35.46	34.274	.581	.420	.854
X1.6	35.48	34.986	.555	.420	.856
X1.7	35.63	34.037	.625	.453	.850
X1.8	35.51	34.586	.548	.401	.856
X1.9	35.66	33.494	.638	.525	.849
X1.10	35.80	33.272	.657	.572	.847

2. Variabel Lingkungan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.99	35.789	.593	.463	.848
X2.2	34.00	34.444	.695	.577	.839
X2.3	33.71	38.117	.522	.347	.854
X2.4	34.01	35.278	.670	.507	.841
X2.5	34.47	34.563	.584	.506	.850
X2.6	34.22	38.884	.308	.252	.873
X2.7	33.76	36.919	.622	.431	.847
X2.8	33.97	36.943	.598	.400	.848
X2.9	34.00	35.311	.678	.570	.841
X2.10	33.89	37.566	.522	.492	.854

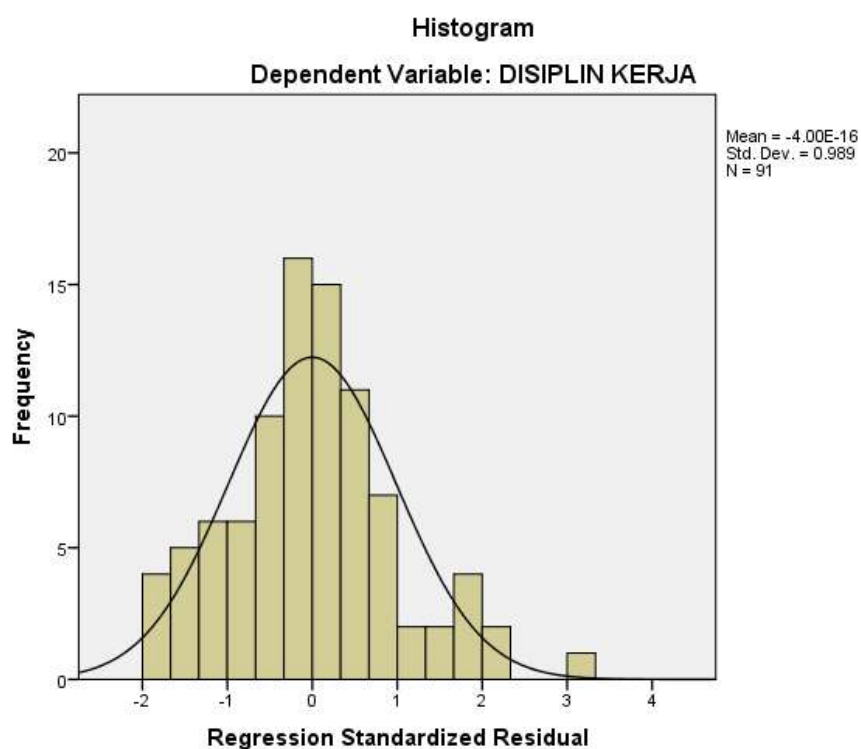
Lampiran 10 : Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>					
	Cronbach's Alpha	N of Items			
	.693	10			

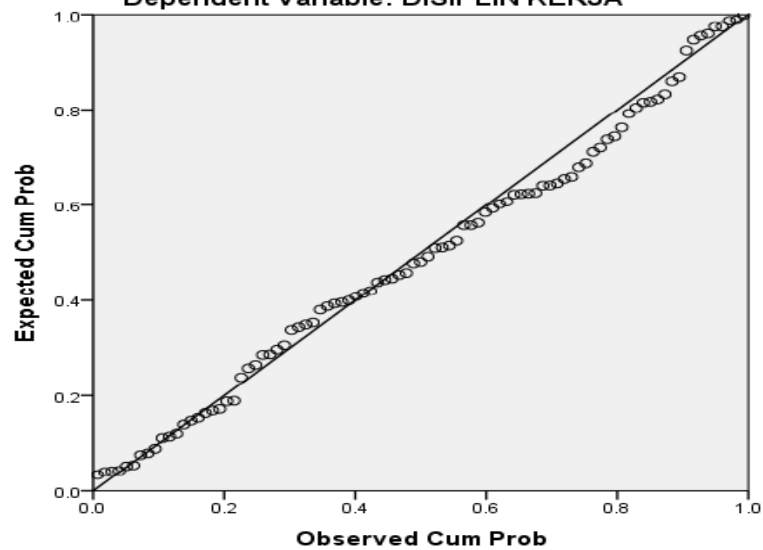
<i>Item-Total Statistics</i>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.24	18.941	.194	.121	.702
Y2	34.16	16.850	.295	.255	.693
Y3	32.26	17.730	.497	.442	.648
Y4	32.41	17.622	.496	.539	.647
Y5	32.45	17.628	.419	.407	.658
Y6	32.30	18.100	.429	.351	.658
Y7	32.02	19.511	.262	.276	.684
Y8	32.33	18.268	.369	.357	.668
Y9	32.23	17.646	.548	.415	.641
Y10	34.66	19.227	.189	.336	.700

Lampiran 11 : Output SPSS Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: DISIPLIN KERJA



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58217226
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.039
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

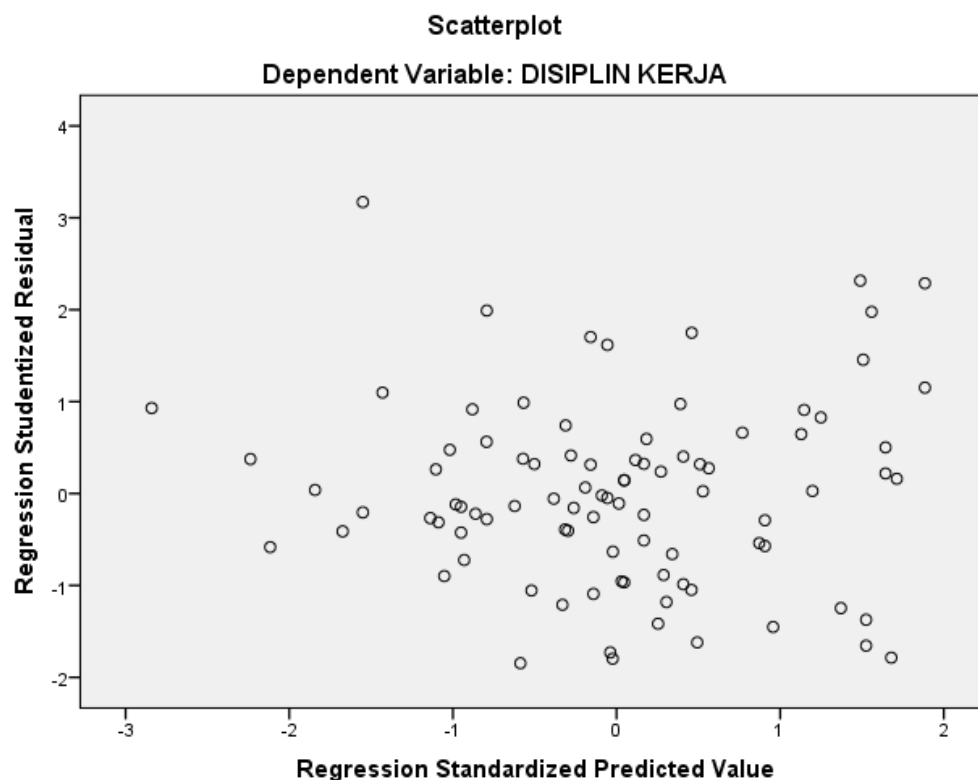
2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.413	2.616		6.275	.000		
1 Motivasi Kerja	.358	.069	.497	5.165	.000	.727	1.376
Lingkungan	.153	.067	.218	2.268	.026	.727	1.376

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 12 : Output SPSS Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	16.413	2.616		6.275	.000
1 Motivasi Kerja	.358	.069	.497	5.165	.000
Lingkungan	.153	.067	.218	2.268	.026

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Lampiran 13 : Output SPSS Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		16.413	2.616		6.275	.000		
1	Motivasi Kerja	.358	.069	.497	5.165	.000	.727	1.376
	Lingkungan	.153	.067	.218	2.268	.026	.727	1.376

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Lampiran 14 : Output SPSS Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	795.563	2	397.782	30.310	.000 ^b
	Residual	1154.876	88	13.124		
	Total	1950.440	90			

A. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

B. *Predictors:* (Constant), Lingkungan, Motivasi Kerja

Lampiran 15 : Output SPSS Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error Of The Estimate</i>
1	.639 ^a	.408	.394	3.623

A. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi Kerja

B. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja



Lampiran 16 : Distribusi r Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df – (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323

Lampiran 17 : Distribusi t Tabel

DF atau DK	Tabel Distribusi Student t						Tabel Uji Korelasi Pearson Product Moment					
	uji satu sisi (one tailed)						uji satu sisi (one tailed)					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
	Uji dua sisi (two tailed)						Uji dua sisi (two tailed)					
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	0,093	0,175	0,224	0,266	0,313	0,345
54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	0,092	0,174	0,222	0,263	0,310	0,341
55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	0,091	0,172	0,220	0,261	0,307	0,339
56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	0,090	0,171	0,218	0,259	0,305	0,336
57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	0,090	0,169	0,216	0,256	0,302	0,333
58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	0,089	0,168	0,214	0,254	0,300	0,330
59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	0,088	0,166	0,213	0,252	0,297	0,327
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	0,087	0,165	0,211	0,250	0,295	0,325
61	0,679	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	0,087	0,164	0,209	0,248	0,293	0,322
62	0,678	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	0,086	0,162	0,207	0,246	0,290	0,320
63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	0,085	0,161	0,206	0,244	0,288	0,317
64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	0,084	0,160	0,204	0,242	0,286	0,315
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	0,084	0,159	0,203	0,240	0,284	0,313
66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	0,083	0,157	0,201	0,239	0,282	0,310
67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	0,083	0,156	0,200	0,237	0,280	0,308
68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	0,082	0,155	0,198	0,235	0,278	0,306
69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	0,081	0,154	0,197	0,234	0,276	0,304
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	0,081	0,153	0,195	0,232	0,274	0,302
71	0,678	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	0,080	0,152	0,194	0,230	0,272	0,300
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	0,080	0,151	0,193	0,229	0,270	0,298
73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	0,079	0,150	0,191	0,227	0,268	0,296
74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	0,079	0,149	0,190	0,226	0,266	0,294
75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	0,078	0,148	0,189	0,224	0,265	0,292
76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	0,078	0,147	0,188	0,223	0,263	0,290
77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	0,077	0,146	0,186	0,221	0,261	0,288
78	0,678	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	0,077	0,145	0,185	0,220	0,260	0,286
79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	0,076	0,144	0,184	0,219	0,258	0,285
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	0,076	0,143	0,183	0,217	0,257	0,283
81	0,678	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	0,075	0,142	0,182	0,216	0,255	0,281
82	0,677	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	0,075	0,141	0,181	0,215	0,253	0,280
83	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	0,074	0,140	0,180	0,213	0,252	0,278
84	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	0,074	0,140	0,179	0,212	0,251	0,276
85	0,677	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	0,073	0,139	0,178	0,211	0,249	0,275
86	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	0,073	0,138	0,176	0,210	0,248	0,273
87	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	0,072	0,137	0,175	0,208	0,246	0,272
88	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	0,072	0,136	0,174	0,207	0,245	0,270
89	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	0,072	0,136	0,174	0,206	0,244	0,269
90	0,677	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	0,071	0,135	0,173	0,205	0,242	0,267
91	0,677	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	0,071	0,134	0,172	0,204	0,241	0,266
92	0,677	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	0,070	0,133	0,171	0,203	0,240	0,264
93	0,677	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	0,070	0,133	0,170	0,202	0,238	0,263
94	0,677	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	0,070	0,132	0,169	0,201	0,237	0,262
95	0,677	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	0,069	0,131	0,168	0,200	0,236	0,260
96	0,677	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	0,069	0,131	0,167	0,199	0,235	0,259
97	0,677	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	0,069	0,130	0,166	0,198	0,234	0,258
98	0,677	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	0,068	0,129	0,165	0,197	0,232	0,256
99	0,677	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	0,068	0,129	0,165	0,196	0,231	0,255
100	0,677	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	0,068	0,128	0,164	0,195	0,230	0,254
101	0,677	1,290	1,660	1,984	2,364	2,625	0,067	0,127	0,163	0,194	0,229	0,253
102	0,677	1,290	1,660	1,983	2,363	2,625	0,067	0,127	0,162	0,193	0,228	0,252
103	0,677	1,290	1,660	1,983	2,363	2,624	0,067	0,126	0,161	0,192	0,227	0,250
104	0,677	1,290	1,660	1,983	2,363	2,624	0,066	0,125	0,161	0,191	0,226	0,249

Lampiran 18 : Distribusi F Tabel

Tabel F (0,05 / 5%)										
df2	df1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273	2.2127	2.1248	2.0549	1.9976	1.9497
82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259	2.2113	2.1234	2.0534	1.9961	1.9482
83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245	2.2099	2.1220	2.0520	1.9947	1.9468
84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231	2.2086	2.1206	2.0506	1.9933	1.9454
85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218	2.2072	2.1193	2.0493	1.9919	1.9440
86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205	2.2059	2.1180	2.0480	1.9906	1.9426
87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193	2.2047	2.1167	2.0467	1.9893	1.9413
88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181	2.2034	2.1155	2.0454	1.9880	1.9400
89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169	2.2022	2.1143	2.0442	1.9868	1.9388
90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157	2.2011	2.1131	2.0430	1.9856	1.9376
91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145	2.1999	2.1119	2.0418	1.9844	1.9364
92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134	2.1988	2.1108	2.0407	1.9833	1.9352
93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123	2.1977	2.1097	2.0395	1.9821	1.9341
94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113	2.1966	2.1086	2.0384	1.9810	1.9329
95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102	2.1955	2.1075	2.0374	1.9799	1.9318
96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092	2.1945	2.1065	2.0363	1.9789	1.9308
97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082	2.1935	2.1054	2.0353	1.9778	1.9297
98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072	2.1925	2.1044	2.0343	1.9768	1.9287
99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063	2.1915	2.1035	2.0333	1.9758	1.9277
100	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053	2.1906	2.1025	2.0323	1.9748	1.9267
101	3.9352	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044	2.1897	2.1016	2.0314	1.9739	1.9257
102	3.9343	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035	2.1888	2.1007	2.0305	1.9729	1.9248
103	3.9333	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026	2.1879	2.0998	2.0295	1.9720	1.9238
104	3.9324	3.0837	2.6920	2.4591	2.3017	2.1870	2.0989	2.0286	1.9711	1.9229
105	3.9316	3.0829	2.6911	2.4582	2.3009	2.1861	2.0980	2.0278	1.9702	1.9220
106	3.9307	3.0820	2.6903	2.4574	2.3001	2.1853	2.0972	2.0269	1.9694	1.9212
107	3.9298	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992	2.1845	2.0963	2.0261	1.9685	1.9203
108	3.9290	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984	2.1837	2.0955	2.0252	1.9677	1.9195
109	3.9282	3.0796	2.6879	2.4550	2.2976	2.1829	2.0947	2.0244	1.9669	1.9186
110	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969	2.1821	2.0939	2.0236	1.9661	1.9178
111	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961	2.1813	2.0931	2.0229	1.9653	1.9170
112	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954	2.1806	2.0924	2.0221	1.9645	1.9162
113	3.9254	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946	2.1798	2.0916	2.0213	1.9637	1.9155
114	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939	2.1791	2.0909	2.0206	1.9630	1.9147
115	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932	2.1784	2.0902	2.0199	1.9622	1.9140
116	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925	2.1777	2.0895	2.0192	1.9615	1.9133
117	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918	2.1770	2.0888	2.0185	1.9608	1.9125
118	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912	2.1763	2.0881	2.0178	1.9601	1.9118
119	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905	2.1757	2.0874	2.0171	1.9594	1.9111
120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899	2.1750	2.0868	2.0164	1.9588	1.9105

Lampiran 19 : Surat Balasan Instansi/Perusahaan



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Jend. Sudirman Km. 3,5 BLK Kec. Prabumulih Timur Kode Pos 31117
 Email : disnakertans.kotaprabumulih@gmail.com

Prabumulih, 19 Januari 2026

Nomor : 560/ 50 /Disnaker.I /2026
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada : Yth. Kaprodi Manajemen
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Prabumulih
 di
 Prabumulih

Sehubungan dengan surat Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih nomor: 093/MNJ/FEB/UNPRA/X/2026 perihal Surat Izin Penelitian dengan ini disampaikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih pada prinsipnya tidak keberatan menerima Mahasiswa Universitas Prabumulih :

Nama : PUTRI WIDIA SARI
 NIM. : 2022110048
 Surat Izin No. : 503.XL.001/002/DPMPTSP?2026

untuk mengadakan penelitian selama mengikuti peraturan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas,


H. SANJAY YUNUS, S.H, M.H
 Pembina Tingkat I - IV/b
 NIP. 197412242010011008

Tembusan :
 1. Yth. Walikota Prabumulih (sebagai laporan)



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Jend. Sudirman No. 029 RT. 04 RW 02 Kel. Tugu Kecil Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih
 Provinsi Sumatera Selatan KodePos. 31111 Telp/Fax : (0713) 3310251
 Website : dpmpstsp.kotaprabumulih.go.id Email : dpmpstsp@kotaprabumulih.go.id SMS Center : 0823 8001 7655

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 503.XI. 001/002/DPMPTSP/2026

- DASAR :**
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Prabumulih (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4113);
 - Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 - Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Prabumulih;
 - Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 63 Tahun 2021 Tentang Pendelegasian Wewenang Perizinan Dan Non Perizinan dari Walikota Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - Memperhatikan :
 - Surat Permohonan Izin Penelitian Atas Nama **PUTRI WIDYA SARI** ;
 - Rekomendasi Tim Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Prabumulih Nomor :070/03/BanKesbangpol/2026 tanggal, 14 Januari 2026;
 - Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut diatas kepada pemohon dapat diberikan **Izin Penelitian**.

MENGIZINKAN :

KEPADA : Nama Peneliti : **PUTRI WIDYA SARI**
 Alamat Peneliti : **JL. TOWER GG SUNGAI GAMBIR 4 RT.006 RW.003 KEL. GUNUNG IBUL KEC. PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH**
 Nama Penanggungjawab Peneliti : **AMANDIN, S.PL., M.M**

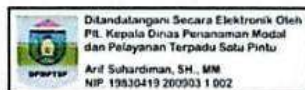
UNTUK : Melakukan Penelitian, dengan data sebagai berikut :

- Judul Penelitian : **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH. "**
- Tempat Penelitian : **DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH**
- Jangka Waktu Penelitian : **3 BULAN / 10 NOVEMBER 2025 S/D 10 FEBRUARI 2026**

Izin Penelitian ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- Izin Penelitian ini hanya untuk kegiatan mencari data dalam rangka penelitian / survey;
- Mentaati semua ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama kegiatan berlangsung;
- Tidak bertentangan dengan adat istiadat setempat;
- Izin Penelitian ini berlaku sampai dengan 6 (enam) bulan sejak tanggal ditetapkan;
- Peneliti wajib memberikan Laporan Penelitian kepada Walikota melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Prabumulih paling lambat 3 (tiga) bulan setelah penelitian selesai dilaksanakan;
- Izin Penelitian dapat diperpanjang dengan mengajukan surat permohonan dan menyerahkan laporan hasil penelitian.

Diterbitkan pada tanggal: 15/01/2026 09:29:29



Tembusan :

- Walikota Prabumulih (sebagai laporan)
- Kepala Kesbangpol Kota Prabumulih

Dokumen ini diandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSE), Badan Standar dan Sistem Negara (BSN)

Lampiran 20 : Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : PUTRI WIDYA SARI
NIM : 2022110048
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.PT., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/2025 "	BAB I	Perbaiki pendahulunya yang sesuai dengan aturan dimana berbentuk piramida	Al	
		- Untuk foto cukup satu saja dalam satu paragraf dan tidak perlu diperbesar	Al	
27/2025 "		- Acc	AG	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : PUTRI WIDYA SARI
NIM : 2022110048
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.PT., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
09/2025 12	BAB II	- Perbaiki lagi penomoran yang ada sub harusnya diurutkan dalam. - Perbaiki penulisan kata yang benar dg panduan - Perbaiki font nya lagi dari yang terburu	   	
08/2025 12	BAB II	- Ace laykuan		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt, M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : PUTRI WIDYA SARI
NIM : 2022110048
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.PT., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
15/12/2025	BAB III	- Coba cek lagi di referensi operasional variabelnya	Al	
	BAB III	- perbaiki letak paragraf dan sampel karena di bagian lain	Al	
18/12/2025	BAB III	- perbaiki lagi daftar yang di tentukan karena di bagian	Al	
19/12/2025	BAB III	Alc	Al	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia
Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : PUTRI WIDYA SARI
NIM : 2022110048
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.PT., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/2026 03	BAB 10	- Perbaiki data dalam setiap sub submanajemen		
	BAB 10	- Perbaiki label interview yang sesuai dengan rumus		
	BAB 10	- untuk rumus yang digunakan sesuai yang digunakan.		
07/2026 04	BAB 10	ACE layout.		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : PUTRI WIDYA SARI
NIM : 2022110048
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.PT., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
15/2026 09	bab V	- Perbaiki kata pada kalimat baru di pembahasan lagi	AG	
	BAB V.	- Di cek kembali pada bab 1 tabel	AG	
16/2026 09	BAB V	AG	AG	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


 Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : PUTRI WIDYA SARI
NIM : 2022110048
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
7/11/2025	BAB. I	Revisi penulisan		
14/11/2025	BAB. I	Labur Belakang Kata-kata		
18/11/2025	BAB. I	Revisi penulisan, penomoran jarak spasi		
21/11/2025	BAB. I	Revisi Labur Belakang		
21/11/2025	BAB. I	ACC BAB. I		
25/11/2025	BAB. II	Revisi Tujuan pustaka		
28/11/2025	BAB. II	Tabel penelitian terdahulu		
02/12/2025	BAB. II	Revisi Variabel lingkungan		
09/12/2025	BAB. III	ACC BAB. II		
		Revisi BAB III : populasi		
		Kuesioner		
		Operasional Variabel		
		Revisi kerangka		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, S.E., M.Si.
NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : PUTRI WIDYA SARI
NIM : 2022110048
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (Studi Kasus Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih)
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/12 2025	PAB. III	Acc PAB. III		
3/3 2026	PAB. IV	Acc PAB. IV		
7/4 2026	PAB. V	Revisi PAB. V Kesimpulan dan Surat		
17/4 2026	PAB. V	Acc PAB. V Siap-siap ujian skripsi		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, S.E., M.Si.
 NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 21 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Putri Widya Sari adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 18 Maret 2004, di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Triono dan Ibu Mina Nisa. Penulis memasuki pendidikan di SD Negeri 48 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2016, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang MTS Negeri 01 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019, selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 01 Kota Prabumulih dengan Jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran dan lulus pada tahun 2022, dan kemudian pada tahun yang sama penulis memilih melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dan Insha Allah penulis akan lulus pada tahun ini yaitu 2026. Dengan ketekunan dan kerja keras serta motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi. Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih”**.