

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. motivasi sangat berperan dalam menentukan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi agar dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

Menurut (Afandi, 2020) motivasi adalah Keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang sering kali dipicu oleh inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh keikhlasan, kebahagiaan, dan kesungguhan. Dengan demikian, hasil dari aktivitas yang mereka jalani pun cenderung berkualitas dan memuaskan. Sedangkan menurut Robbins dalam (Susilo et al., 2022) menyatakan bahwa Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai suatu tujuan." Motivasi berasal dari kata "bergerak" yang berarti "dorongan atau kekuatan pendorong". Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama kepada bawahan atau pengikut”.

Selanjutnya menurut (Chandra & Syardiansah, 2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non- moneter dan dapat mempengaruhi kinerja.

Hal ini juga diungkapkan oleh Hasibuan dalam (Balbed & Sintaasih, 2019) bahwa motivasi merupakan upaya pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang dengan segala daya upaya agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif dan terintegrasi sehingga tercipta kepuasan kerja, dan motivasi sebagai alat terbaik untuk kinerja terbaik dan Adapun menurut Wibowo dalam (Silalahi & Setiawan, 2024) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. motivasi merupakan sesuatu atau hal yang diberikan kepada pihak yang lain, agar pihak lain tersebut tergerak. Menurut Busro dalam (Putra et al., 2023a; Susanti & Mardika, 2021a) motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Menurut (Priansa, 2014), Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dari penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau semangat yang berasal baik dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.1.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Factor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja Natalina dalam (Gandeguai et al., 2024) adalah

1. Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang pegawai yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar.
2. Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang pegawai yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar

3. Lingkungan kerja dari para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi organisasi. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai organisasi, sehinggadengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi jalannya organisasi.
4. Pengembangan sumber daya manusia, Pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

#### **2.1.1.2. Indikator Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam (Putra et al., 2023b) dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan

Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.

3. Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

### **2.1.2. Disiplin (X<sub>1</sub>)**

Menurut (Hasibuan, 2020) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan menurut (Bimanti & Nadia, 2020) disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020:757), disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstruktif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Menurut Hasibuan dalam (Kammilatus Salsabiila et al., 2023) menyatakan, bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran manusia untuk menaati segala aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya. Menurut Esthi & Marwah dalam (Susanti & Mardika, 2021) disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin merupakan sikap di mana individu menunjukkan kesiapan dan keinginan untuk mengikuti serta menghormati aturan-aturan yang ada di sekelilingnya. Disiplin yang positif menggambarkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

### **2.1.2.1. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Farida, Hartono dalam (Kammilatus Salsabiila et al., 2023) secara tujuan disiplin kerja karyawan, diantaranya:

1. Untuk mencapai sikap dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang perlu untuk dilakukan
2. Untuk mengarahkan tingkah laku pada relasi yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
3. Untuk memastikan tindakan-tindakan karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan
4. Untuk menciptakan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahannya. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

### **2.1.2.2. Tingkat Sanksi disiplin kerja**

Menurut Sinambela (Kammilatus Salsabiila et al., 2023) terdapat beberapa tingkat sanksi yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang meliputi:

1. Sanksi disiplin ringan
  - a. Teguran secara lisan
  - b. Teguran secara tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas tertulis
2. Sanksi disiplin sedang
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Penundaan kenaikan jabatan
  - c. Penurunan pangkat
3. Sanksi disiplin berat
  - a. Penurunan pangkat
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan

- c. Pembebasan dari jabatan
- d. Pemberhentian dengan tidak hormat

### **2.1.2.3. Indikator Disiplin**

Menurut (Hasibuan, 2020) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### **2. Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

#### **3. Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

#### **4. Keadilan**

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

#### **5. Waskat**

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal.

#### **6. Sanksi Hukuman**

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi tempat kerja yang ideal, yang mencakup aspek fisik dan nonfisik. Sebuah lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, nyaman, dan memberikan rasa betah bagi para karyawan. Menurut Mangkunagara dalam (Silalahi & Setiawan, 2024) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan menurut Darmayanti dalam (Gandeguai et al., 2024) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut (Darmadi, 2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Anam dalam (Susanti & Mardika, 2021) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dala lingkungan kerja tersebut

terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, Pandi Efendi dalam (Qoyyimah et al., 2020)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar karyawan. Elemen-elemen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hal ini dapat berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

#### **2.1.3.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi Dalam (Dyra Wahyu Putri et al., 2022) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat berupa kondisi fisik, seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, dan kebersihan

##### **b. Lingkungan Non Fisik**

Segala keadaan yang tidak terlihat, tetapi dapat dirasakan dan memengaruhi suasana

#### **2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi dalam (Silalahi & Setiawan, 2024) Indikator lingkungan kerja yang efektif adalah sebagai berikut:

##### **1. Cahaya**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

## 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

## 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

## 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, berdasarkan pada wewenang dan tanggung jawab yang diemban. Menurut Mangkunegara dalam (Silalahi & Setiawan, 2024) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela dalam (Susilo et al., 2022) bahwa kinerja karyawan didefinisikan "sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu". Sedangkan menurut Sutrisno dalam (Uli Patricia & Ekawati, 2024) Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan perusahaan dilihat pada kinerja pegawai yang dilakukan oleh para pelaku organisasi. Menurut (Bimanti & Nadia, 2020) kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai

keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut Afandi dalam (Dyra Wahyu Putri et al., 2022) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran seseorang atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, penulis menyimpulkan bahwa Kinerja merujuk pada hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu saat menjalankan tugas. Ini dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil yang ditetapkan, target atau tujuan, serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

#### **2.1.5.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2019) yaitu:

1. Keterampilan dan pengetahuan khusus
2. Pengetahuan
3. Desain pekerjaan
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Manajemen
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Iklim Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin pekerjaan.

### **2.1.5.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir dalam (Uli Patricia & Ekawati, 2024) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator yakni

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas biaya
5. Kebutuhan akan pengawasan
6. Hubungan antar perseorangan.

### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian (Azrial Arysandi & Husniati, 2022) Penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor. Satpol PP adalah organisasi yang mempunyai tugas mengurus bidang penegakan perundang-undangan, perlindungan masyarakat, dan ketertiban ketentraman masyarakat daerah. Dalam tinjauan ini, populasi adalah pegawai Satpol PP dengan jabatan non-eselon/staf/pimpinan, tidak seluruhnya ditentukan oleh jumlah sampel sebanyak 82 responden dengan menggunakan teknik pemeriksaan purposive dan informasi dikumpulkan dengan cara menyebar kuisioner melalui google form. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan SmartPLS 3.2.9. Dalam penelitian ini, hasil dari R Square senilai 0,748 atau 74,8%, maka selanjutnya hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang memberikan pengaruh sebesar 0.285, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang memberikan pengaruh sebesar 0.222, dan (3)

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki dampak sebesar 0,416

Berdasarkan penelitian (Ormay, 2024) Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai satuan polisi pamong praja kota parepare. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 25 dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai thitung sebesar  $5,992 > \text{nilai ttabel } 2,035$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai thitung sebesar  $1,192 < 2,035$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dari hasil penelitian hanya satu yang berpengaruh dikarenakan  $X^2$  memiliki thitung  $1,192 < 2,035$ . Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Aprilia, 2019) Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satpol PP Kota Bandung. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui sejauhmana pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua pegawai Kantor Satpol PP Kota Bandung dengan

jumlah responden sebanyak 390 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode *stratified sampling* sebanyak 40 responden. Pengumpulan data melalui penyebaran angket yang menggunakan skala likert dengan analisis statistik menggunakan Analisis Regresi Ganda dan Uji Asumsi Klasik. Langkah awal dalam penelitian ini adalah menetapkan variabel dan mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian langsung, metode kepustakaan dan menggunakan alat bantu kuesioner. Selanjutnya dilakukan penentuan skor dengan skala interval, uji validitas dan reliabilitas dari data dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berada dalam kategori cukup baik. Korelasi di antara keduanya adalah positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai sebesar 92,3%. Hal ini menunjukkan bahwa: (1) Semakin tinggi motivasi semakin meningkat kinerja pegawai, (2) Semakin kuat budaya organisasi semakin meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Utami & Effendi Silalahi, 2023) Penelitian ini berjudul pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan metode Purposive Sampling dan sampel yang digunakan adalah 70 responden dari Mako Satpol PP Kota Bekasi. Tes dilakukan dengan perangkat lunak SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 26. Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, seperti yang ditunjukkan pada penjelasan singkat berikut: 1) Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai Sig. dari  $0,009 < 0,05$ .

Berdasarkan penelitian (Agustina & Syafii, 2023) mengkaji penelitian pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kesatuan Kepolisian Pamong Praja Kabupaten Gresik. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda. Jumlah sampel yang diambil 83 responden dan pendataan dilakukan dengan kuesioner untuk mendapatkan data. Hasil penelitian ini adalah motivasi sebagian mempengaruhi kinerja, gaya kepemimpinan sebagian mempengaruhi kinerja, disiplin kerja sebagian mempengaruhi kinerja dan motivasi secara keseluruhan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja anggota Kesatuan Polda Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Berdasarkan penelitian (Silalahi & Setiawan, 2024), penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citama. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Accidental Sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 202 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Finding/Results: Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 58,1% faktor-faktor kesiapan kerja siswa dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya 41,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai  $F_{hitung} (93,822) > F_{tabel} (2,650)$ . Conclusion: Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi menunjukkan hasil  $t_{hitung} (5.593)$ , variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung} (3.486)$ , dan motivasi menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung}$  sebesar  $(5,496)$  dimana  $t_{tabel}$

(2.600387) maka secara parsial variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Qoyyimah et al., 2020), pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INKA Multi Madiun Solutions dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 304 karyawan menggunakan Simple Random Sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah Multiple Linear Regression dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja memiliki efek negatif (-1.052) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (2) Work stres memiliki efek negatif (-5.120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) Lingkungan kerja memiliki efek positif (10.873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Madiun Solutions, dan (4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif pada (49.969) dan bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Madiun Solutions.

Berdasarkan penelitian (Susanti & Mardika, 2021), pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 112 responden jumlah sampel. Semua data yang tersedia dianalisis oleh SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square adalah 0.548 atau 54,8% dari nilainya. Dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,8%, sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian berdasarkan uji t untuk lingkungan kerja memiliki nilai  $4.541 > 1.98177$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$ , yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai  $3.210 > 1.98177$  dan nilai signifikan  $0.002 < 0,05$ , yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F memiliki nilai  $66.088 > 3,08$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$ , yang berarti Berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Uli Patricia & Ekawati, 2024), Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan pada Apotek Patricia Farma, Bekasi – Jawa Barat. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Apotek Patricia Farma, berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat.

Berdasarkan penelitian (Dyra Wahyu Putri et al., 2022), pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Jumlah sampel sebanyak 140 responden serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diolah

dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang. Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh yang negative antara variabel beban kerja terhadap PT. SBC Berkah Bersama, Ngoro, Jombang.

Berdasarkan penelitian (Kammilatus Salsabiila et al., 2023), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah para karyawan Perumda Aneka Usaha. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yakni keseluruhan dari karyawan dan data berasal langsung dari responden. Metode yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Yuliana et al., 2024), Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paparti Pertama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Paparti Pertama, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik random sampling dengan memakai rumus slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan uji t,

lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji f, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Ashar et al., 2024) pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan random sampling untuk penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin maka sampel yang digunakan berjumlah 60 Aparatur Sipil Negara, penarikan sampel tersebut digunakan karena populasi lebih dari 100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo dan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. Variabel yang dominan pada penelitian ini adalah disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian (Kusmiyatun & Sonny, 2021), Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah 55 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian

menemukan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.

Berdasarkan penelitian (Lumentut & Dotulong, 2019), pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi meningkatkan disiplin kerja para karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA, TAHUN, JUDUL, Link	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL
1	(Azrial Arysandi & Husniati, 2022) <u><a href="#">Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kab. Bogor</a></u>	Gaya kepemimpinan Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 74,8%. 2. Uji F, Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan

				Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	(Ornay, 2024) Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Parepare  <a href="https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/8040">https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/8040</a>	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 54,9% 2. Hasil Uji F, Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Hasil Uji t, Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	(Aprilia, 2019) Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Bandung  <a href="https://ejournal.ipdn.ac.id/jurnaltatapamong/article/view/1155/677">https://ejournal.ipdn.ac.id/jurnaltatapamong/article/view/1155/677</a>	Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 92,3%. 2. Uji F, Variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, Variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	(Utami & Silalahi, 2023) Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol	Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 64,5% 2. Uji F, Variabel Pelatihan Kerja, Lingkungan

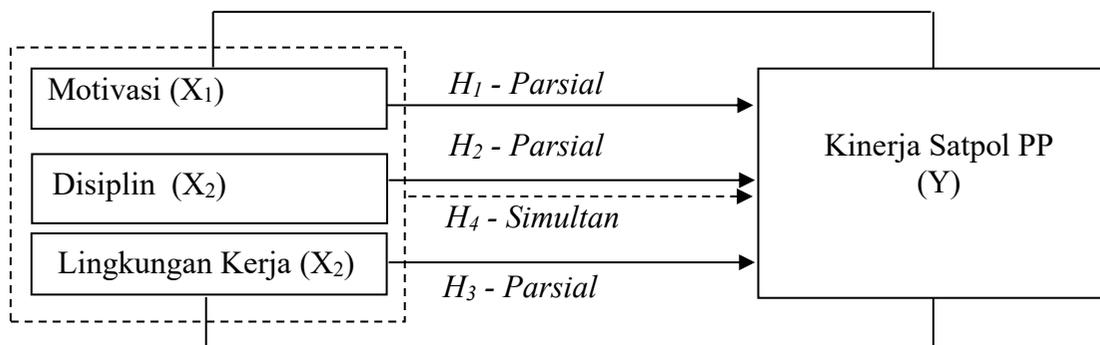
	<p>PP Kota Bekasi</p> <p><a href="https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/3696/3146">https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/3696/3146</a></p>	pegawai		<p>Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>3. Uji t, Variabel Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai</p>
5	<p>(Agustina &amp; Syafii, 2023) Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Gresik</p> <p><a href="https://journal.univgresik.ac.id/index.php/adaptif/article/view/58">https://journal.univgresik.ac.id/index.php/adaptif/article/view/58</a></p>	Motivasi, Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	<p>1. Koefisien determinasi 66 %</p> <p>2. Uji F, Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja anggota</p> <p>3. Uji t, Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja</p>
6	<p>(Silalahi &amp; Setiawan, 2024) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Citama</p> <p><a href="https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/7537">https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/7537</a></p>	Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	<p>1. <math>R^2 = 58,1\%</math>.</p> <p>2. Semua variabel berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan</p>
7	<p>(Qoyyimah et al., 2020) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di PT INKA Madiun</p> <p><a href="http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/2548">http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/2548</a></p>	Beban kerja, Stres kerja, Lingkungan kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	<p>1. Beban kerja: negatif tidak signifikan, Stres kerja: negatif signifikan, Lingkungan kerja: positif signifikan</p>

8	(Susanti & Mardika, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT Sat Nusapersada Tbk <a href="https://ejournal.upbata.m.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066">https://ejournal.upbata.m.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066</a>	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. $R^2 = 54,8\%$ . 2. Variabel berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan
9	(Uli Patricia & Ekawati, 2024) Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Apotek Patricia Farma <a href="https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/1868">https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/1868</a>	Komunikasi, Beban kerja, Motivasi kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Komunikasi & Motivasi: positif signifikan, Beban kerja: negatif signifikan, 2. Semua variabel berpengaruh simultan
10	(Dyra Wahyu Putri et al., 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja PT SBC Jombang <a href="https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/17288">https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/17288</a>	Lingkungan kerja, Beban kerja, Stres kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan dan stres kerja berpengaruh signifikan, beban kerja berpengaruh negatif signifikan
11	(Kammilatus Salsabiila et al., 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PERUMDA Lamongan <a href="https://jurnalnasional.ummp.ac.id/index.php/MASSTER/article/view/15370">https://jurnalnasional.ummp.ac.id/index.php/MASSTER/article/view/15370</a>	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

12	<p>(Yuliana et al., 2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi terhadap Kinerja PT Paparti Pertama</p> <p><a href="https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/404">https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/404</a></p>	Lingkungan kerja, Beban kerja, Motivasi kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun</li> <li>2. Secara simultan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja</li> </ol>
13	<p>(Ashar et al., 2024) Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan, dan Disiplin terhadap Kinerja Dinas Pertanian Wajo</p> <p><a href="https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/7610">https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/7610</a></p>	Komitmen organisasi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial variabel berpengaruh positif signifikan</li> <li>2. Secara simultan variabel berpengaruh positif signifikan</li> </ol>
14	<p>(Kusmiyatun &amp; Sonny, 2021) Pengaruh Lingkungan dan Disiplin terhadap Kinerja PT Resindo Jakarta Selatan</p> <p><a href="https://www.neliti.com/publications/483002/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-r">https://www.neliti.com/publications/483002/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-r</a></p>	Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kedua variabel berpengaruh positif signifikan secara parsial</li> <li>2. Secara simultan variabel berpengaruh positif signifikan secara parsial</li> </ol>
15	<p>(Lumentut &amp; Dotulong, 2019) Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja PT Bank Sulut Airmadidi</p> <p><a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573</a></p>	Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh signifikan, disiplin &amp; lingkungan tidak signifikan,</li> <li>2. Secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> </ol>

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model yang menunjukkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Penulis (2025)

### 2.4. Hipotesis

Sesuai dengan detesis teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Hipotesis yang penulis sajikan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

#### Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$  → berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

$H_a : \beta_i \neq 0$  → berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

#### Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$  → berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

$H_a : \beta_2 \neq 0$  → berarti secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor

#### Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$  → berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor

$H_a : \beta_3 \neq 0$  → berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor

**Hipotesis 4**

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0 \rightarrow$  berarti secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0 \rightarrow$  berarti secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor