



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI IKIP PGRI JEMBER**

TESIS

MAGISTER MANAJEMEN

Oleh:

GUNAWAN
NIM: 060820101011

PROGRAM MAGISTER PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS JEMBER

JEMBER, JUNI 2008

PERSETUJUAN TESIS

Tesis ini disetujui

Tanggal Juni 2008

Oleh:

Pembimbing Utama

Kamarul Imam, SE, MSc.

NIP. 130 935 418

Pembimbing Anggota

Drs. Agus Priyono, SE, M.M.

NIP. 131 658 392

Mengetahui

Universitas Jember Pascasarjana

Program Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Hadi Paramu, SE, MBA, PhD.

NIP. 132.056. 153

ABSTRAK

Oleh; Gunawan

Pembimbing ; Drs. Kamarul Imam,MSc,Drs.Agus Priyono,MM

Suatu organisasi yang kompetitif memerlukan adanya dukungan dari seluruh sumber daya yang ada untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, lingkungan dan disiplin kerja. Menurut kajian empiris menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, lingkungan dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (5) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (6) korelasi antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan IKIP PGRI Jember berjumlah 70 orang. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan metode sensus. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, analisis jalur, asumsi klasik dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Hipotesis 1 diterima dengan nilai $P 0,048 < 0,05$, hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, Hipotesis 2 diterima dengan nilai $P 0,026 < 0,05$, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, Hipotesis 3 diterima dengan nilai $P 0,027 < 0,05$, ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Hipotesis 4 diterima dengan nilai $P 0,043 < 0,05$, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Hipotesis 5 diterima dengan $P 0,031 < 0,05$, ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Hipotesis 6 diterima dengan nilai korelasi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti motivasi kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap lingkungan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

By: Gunawan

**Supervisors: 1. Drs. Kamarul Imam, M.Sc.
2. Drs. Agus Priyono, M.M.**

A competitive organization needs supports of all available resources to improve employees' performance. According to empirical analysis, factors that influence employees' performance are motivation, environment and job discipline. This research is aimed at identifying and analyzing: (1) The effect of motivation on employees' job discipline, (2) The effect of environment on job employees' discipline, (3) The effect of motivation on employees' performance, (4) The effect of environment on employees' performance, (5) The effect of job discipline on employees' performance, (6) The correlation between motivation and employees' job environment. The samples in this research were all employees of IKIP PGRI JEMBER which covered 70 employees. The data were gathered by applying questionnaires and census method. Data analysis was undertaken by using validity and reliability test, path analyze test, classic assumption test and t test. The research findings showed that: hypothesis 1 was accepted at probability value of $t \text{ score} = 0.048 < 0.05$. This means that job motivation significantly and positively affected employee's job discipline. Hypothesis 2 was accepted at probability value of $t \text{ score} = 0.026 < 0.05$ which means that environment provided significant and positive effect on employees' job discipline. Hypothesis 3 was accepted at probability value of $t \text{ score} = 0.027 < 0.05$. It means that motivation significantly and positively affected on employees' performance. Hypothesis 4 was accepted at probability value of $t \text{ score} = 0.043 < 0.05$ that means that environment had significant and positive effect on employees' performance. Hypothesis 5 was accepted at probability value of $t \text{ score} = 0.031 < 0.05$ that represented significant and positive effect of job discipline on employees' performance. Meanwhile, hypothesis 6 was accepted by correlation coefficient of probability score = $0.000 < 0.05$. This means that there was a significant and positive correlation between job motivation and job environment.

Keywords: Motivation, environment, discipline, performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PENETAPAN TIM PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Motivasi Kerja	5
2.1.1 Pengertian Motivasi	5
2.1.2 Motivasi Kerja	5
2.1.3 Teori Motivasi Berdasarkan Harapan	7
2.2 Lingkungan Kerja	8
2.3 Disiplin Kerja	10
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.3.2 Pengertian Disiplin Kerja	11
2.4 Kinerja Karyawan	13
2.4.1 Pengertian Kinerja	13
2.4.2 Penilaian Kinerja	14
2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan	14

2.5 Hubungan Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	15
2.5.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	15
2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja	16
2.5.3 Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.5.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	18
2.6 Penelitian Terdahulu	18
2.7 Kerangka Konseptual	20
2.8 Hipotesis	20
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Waktu Dan Obyek Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Sumber Data	22
3.4 Tehnik Pengumpulan Data	22
3.5 Identifikasi Variabel	22
3.6 Defisi Operasional Variabel	23
3.7 Skala Pengukuran Variabel	25
3.8 Metode Analisis	27
3.8.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas	27
3.9 Tehnik Analisis	28
3.10 Analisis Jalur (Path Analysis)	28
3.11 Uji Asumsi Klasik	30
3.12 Menghitung Total Pengaruh Pada Jalur	32
BAB 4. HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Sejarah Singkat Dan Perkembangan IKIP PGRI Jember	34
4.1.2 Struktur Organisasi IKIP PGRI Jember	37
4.2 Deskripsi Responden	42

4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.4	Hasil Analisis	47
4.4.1	Uji Validitas Dan Reliabilitas	47
4.5	Analisis Jalur	48
4.6	Uji Asumsi Klasik	49
4.7	Perhitungan Total Pengaruh Pada Setiap Jalur.....	53
4.8	Pembahasan	55
4.8.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	55
4.8.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	57
4.8.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	58
4.8.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.8.5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.8.6	Korelasi Motivasi Kerja Dengan Lingkungan Kerja	62
4.8.7	Implikasi Hasil Penelitian	62
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN	64

DAFTAR PUSTAKA	66
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN – LAMPIRAN