Digital Repository Universitas Jember

PERANAN MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER

THE ROLE OF MOTIVATION WORK, WORK ENVIRONMENT, AND WORK EXPERIENCES OF THE PERFORMANCES OF EMPLOYEES DEPARTMENT OF LOCAL REVENUE OF JEMBER DISTRICT

SKRIPSI

Oleh:

Mohammad Rizky Zakaria

NIM.120810201360

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2017

Digital Repository Universitas Jember

PERANAN MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER

THE ROLE OF MOTIVATION WORK, WORK ENVIRONMENT, AND WORK EXPERIENCES OF THE PERFORMANCES OF EMPLOYEES DEPARTMENT OF LOCAL REVENUE OF JEMBER DISTRICT

SKRIPSI

Diajukan guna sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Mohammad Rizky Zakaria

NIM.120810201360

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2017

Digital Repository Universitas Jember

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI RI

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mohammad Rizky Zakaria

Nim : 120810201360

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PERANAN MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Yang Menyatakan,

Mohammad Rizky Zakaria

NIM.

120810201360

Digital Repository Universitas Jember

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi	: PERANAN MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER
Nama Mahasiswa	: Mohammad Rizky Zakaria
NIM	: 120810201360
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal	: 6 April 2017

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Sampeadi, MS.	Dra. Susanti P., M.Si.
NIP. 195604041985031002	NIP. 196609181992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP. 19780525 200312 2 002

Digital Repository Universitas Jember

JUDUL SKRIPSI

PERANAN MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Mohammad Rizky Zakaria

NIM : 120810201360

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

6 April 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterim asebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Drs. Muhammad Syaharudin M.M : (…….....)
NIP. 195509191985031003

Penguji Anggota : Drs. Agus Priyono, MM : (……...)
NIP. 196010161987021001

Penguji Anggota :Dr. Sumani, M.Si : (……..)
NIP. 196901142005011002

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas foto
4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA
NIP 19710727 199512 1 001

Digital Repository Universitas Jember

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih untuk :

1. Orang tua tercinta, Ibu Yuyun Prasetyorini dan Bapak Agus Arianto
2. Adikku Putri Adelia Afra Nada Sakura
3. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2012
4. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Digital Repository Universitas Jember

MOTTO

"Bersedekahlah supaya engkau diselamatkan dari api neraka walaupun hanya sebagian dari sebuah kurma"
(HR. Bukhari)

If you fall a thousand times, stand up millions of times because you do not know how close you are to success
(*unknown*)

Penghalang terbesar untuk meraih kesuksesan adalah ketakutan untuk menghadapi kegagalan
(Merry Riana)

There is no limit of struggling
(Mohammad Rizky Zakaria)

Digital Repository Universitas Jember

RINGKASAN

Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember; Mohammad Rizky Zakaria; 120810201360; 2017; 63 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peranan secara parsial maupun simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Variabel yang diteliti pada penilitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebanyak 261 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 73 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda untuk mengetahui peranan dengan menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan dua jenis sumber data yang diambil adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari pengamatan secara langsung pada objek dan jawaban responden atas pernyataan kuesioner dan profil perusahaan dan jumlah karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, studi pustaka yang terkait dengan penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja memiliki peranan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan

Digital Repository Universitas Jember

SUMMARY

The Role Of Motivation Work, Work Environment, and Work Experiences Of The Performances Of Employees Department Of Loval Revenue Of Jember District; Mohammad Rizky Zakaria; 120810201360; 2017; 63 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This study aims to identify and analyze the role of partial and simultaneously variable of motivation work, work environment and work experiences of the performance of employees Department of Local Revenue of Jember District. Variable surveyed in this research is motivation work, work environment, and work experiences as variable free, and performance employees as variable bound. Population from the study is all the employees Department of Local Revenue Jember District as many as 261 people. Samples to research has reached 73 people with used technique purposive sampling. This research used a linear regression multiple analysis to know the role of using the free and variable bound. A scale used in measuring research is likert scale and methods used is quantitative methods of two kinds of the data trophy is primary and secondary data. The primary data was obtained from observation directly on objects and answers respondents over a statement the questionnaire and profile companies and number of employees the revenue of Jember District, while secondary data obtained from the journal, the literature study associated with this research.

This research result indicates that whether partial and simultaneously variable motivation work, work environment, and experience work are the role played positive on of employee performance.

Keyword: Motivation Work, Work Environment, Work Experiences, and Performance Employees.

Digital Repository Universitas Jember

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya sangat menyadari dalam penulisan ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu, saya sebagai penulis ingin mengucapkan terikasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Drs. Sampeadi, MS, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dra. Susanti Prasetyaningtyas, MSi, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi dan arahan, bimbingan dan semangat, doa dan segala sesuatu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih atas kesabaran dan ilmu yang telah diberikan.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Muhammad Syaharudin M.M**,** Drs. Agus Priyono M.M dan Dr. Sumani, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, semangat, dukungan serta pengetahuan baru sehingga dapat melengkapi skripsi ini.
5. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan, sehingga penulis memperoleh banyak tambahan ilmu yang bermanfaat.
6. Orang tuaku terutama mama Yuyun Prasetyarini tercinta yang selalu memberikan doa disetiap langkah yang ku tempuh.
7. Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, terima kasih telah memberikan bantuan atas segala informasi dan kebutuhan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Para sahabat dan rekan kuliah maupun organisasi KSKM angkatan 2012 Un Zakiyah, Fiona, Diana, Angga Yit, Angga Miing, Affrizal, Iim, Ahong, Diana, Ari, dan yang lainnya yang telah membantu dan memberikan dukungan serta semangat sejak awal skripsi ini dibuat.
9. Keluarga besar KSKM (Kelompok Studi Kewirausahaan Muda) yang telah memberikan pembelajaran dan kisah yang romantis untuk cerita hidupku.
10. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
11. Terimakasih teruntuk kalian yang selalu memberikan inspirasi untuk segala hal yang mampu aku capai.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberi dorongan serta semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Digital Repository Universitas Jember

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya. Semoga Allah selalu memberkan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga skripsi ini dapat membantu dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 20 Maret 2017

Penulis

Mohammad Rizky Zakaria
NIM.120810201360

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAA ..... **iii**
TANDA PERSETUJUAN ..... **iv**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**
PERSEMBAHAN ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
RINGKASAN ..... **viii**
SUMMARY ..... **ix**
PRAKATA ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB 1. PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA **6**
2.1 **Landasan Teori** 6
2.1.1 Motivasi 6
2.1.2 Lingkungan Kerja 10
2.1.3 Pengalaman Kerja 13
2.1.4 Kinerja Karyawan 14
2.2 **Penelitian Terdahulu** 18
2.3 **Kerangka Konseptual** 21
2.4 **Hipotesis** 22
BAB 3. METODE PENELITIAN **24**
3.1 **Rancangan Penelitian** 24
3.2 **Populasi dan Sampel** 24
3.2.1 Populasi 24
3.2.2 Sampel 24

Digital Repository Universitas Jember

3.3 **Jenis Data dan Sumber Data** 25
3.4 **Metode Pengumpulan Data** 25
3.5 **Identifikasi Variabel** 26
3.6 **Definisi Operasional Variabel** 26
3.7 **Skala Pengukuran Variabel** 29
3.8 **Metode Analisis Data** 30
3.8.1 Uji Instrumen 30
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda 32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik 32
3.8.4 Uji Hipotesis 33
3.9 **Kerangka Pemecahan Masalah** 36
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN **38**
4.1 **Gambaran Umum Perusahaan** 38
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember 38
4.1.2 Struktur Organisasi 39
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab 41
4.1.4 Karyawan 44
4.2 **Karakteristik Responden** 45
4.2.1 Usia 45
4.2.2 Jenis Kelamin 46
4.2.3 Tingkat Pendidikan 47
4.2.4 Lama Bekerja 48
4.3 **Hasil Analisis Data** 48
4.3.1 Uji Validitas 48
4.3.2 Uji Realibilitas 50
4.3.3 Uji Normalitas Data 50
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda 51
4.3.5 Uji Asumsi Klasik 52
4.3.6 Uji Hipotesis 54
4.4 **Pembahasan** 56
4.4.1 Peranan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 56
4.4.2 Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 57
4.4.3 Peranan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 58

Digital Repository Universitas Jember

4.4.4 Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 58

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN 60

5.1 Kesimpulan 60

5.2 Saran 61

DAFTAR PUSTAKA 62

LAMPIRAN 65

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR TABEL

Halaman

2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 19
3.1 Kriteria Penentuan Sampel 24
4.1 Deskripsi Jabatan Struktural 45
4.2 Karakteristik Usia Karyawan 46
4.3 Karateristik Jenis Kelamin Karyawan 46
4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Karyawan 47
4.5 Karakteristik Lama Bekerja Karyawan 48
4.6 Hasil Uji Validitas 49
4.7 Hasil Uji Realibilitas 50
4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 51
4.9 Hasil Pengujian Multikolinearitas 53
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas 54
4.11 Hasil Uji t 55
4.12 Hasil Uji F 56

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian 21

3.1 Kerangka Pemecahan Masalah 36

4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah 40

Digital Repository Universitas Jember

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Birokrat merupakan salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa yang harus memiliki kinerja tinggi demi pencapaian tujuan pemerintah. Namun, kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih kurang dari harapan serta masih belum tercipta pelayanan publik yang berorientasi kepada kebutuhan masyarakat. Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja terus dilakukan oleh seluruh instansi pemerintah. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja yang diharapkan dan sesuai dengan program pemerintah yang telah direncanakan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan organisasi yaitu dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Pengukuran kinerja penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi agar lebih baik lagi di masa mendatang. Menurut Kuswandi (2004:27) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Untuk mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2007:95) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan. Memotivasi karyawan

Digital Repository Universitas Jember

dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias. Motivasi akan memberikan insipirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan akan membuat kinerja karyawan menurun. Selain faktor lingkungan kerja, faktor penting lain yang harus diperhatikan adalah pengalaman kerja.Menurut Sutrisno (2009:158) pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawa serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi, maka diharapkan kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan dapat dijadikan sebagai contoh kepada karyawan yang masih baru. Selain itu karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak diharapkan dapat dengan cepat menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pekerjaannya.

Sebagai aparatur pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil atau PNS harus selalu bekerja dan melayani masyarakat semaksimal dan seefisien mungkin agar kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi. Selain itu, Pegawai Negeri juga berkewajiban menjadi contoh dalam melaksanakan dan mentaati peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas kedinasannya. Pemberian tugas kedinasan merupakan pemberian kepercayaan dari atasan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan harapan bahwa tugas itu dilaksanakan dengan baik.

Digital Repository Universitas Jember

Dinas pendapatan daerah atau yang dikenal dengan sebutan Dispenda atau Dipenda adalah organisasi yang memiliki tanggung jawab dalam pemungutan pendapatan daerah melalui pengkoordinasian dan pemungutan pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dana perimbangan, evaluasi dan monitoring serta pengendalian pelaksanaan pemungutan pajak yang diberikan oleh Bupati. Oleh karena itu, dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan, sehingga urusan pemerintah kabupaten dapat terlaksana dengan baik.

Motivasi langsung yang diberikan untuk karyawan yaitu pemberian *reward* yang berupa honor tim kegiatan. Selain itu ada pemberian gaji 13 dan mulai tahun 2016 ada pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi karyawan dengan syarat melampirkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahun sebelumnya. Adapun motivasi tidak langsung yang diberikan untuk karyawan yaitu fasilitas komputer untuk tiap karyawan dan fasilitas-fasilitas lain untuk menunjang pekerjaan mereka. Namun beberapa pegawai masih kurang memiliki keterampilan yang cukup dalam mengoperasikan komputer dengan baik, sehingga masih harus meminta bantuan kepada karyawan lain yang mengakibatkan beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Dalam hal ini, pengalaman kerja sangat berperan untuk menyeselesaikan permasalahan yang terjadi. Karyawan yang lebih lama bekerja pada Dinas Pendapatan Daerah dapat membantu karyawan yang masih baru dan tidak mengerti bagaimana menggunakan fasilitas yang disediakan oleh Dinas Pendapatan Daerah sebagai penunjang pekerjaannya.

Selain itu, kondisi ruang kerja seperti meja kantor antara karyawan satu dengan karyawan lainnya juga terlalu sempit, sehingga karyawan tidak leluasa bekerja. Juga pengaturan suhu *air conditioner* atau (AC) juga tidak terlalu bagus. Keadaan lingkungan kerja yang seperti itu membuat karyawan terganggu dan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka penelitian ini dilakukan untuk meneliti tentang “Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.”

Digital Repository Universitas Jember

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah:

a. Apakah motivasi kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
b. Apakah lingkungan kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
c. Apakah pengalaman kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
d. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berperan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan fokus dari penelitian. Tujuan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan penelitian, maka berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
c. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
d. Untuk mengetahui dan menganalisis peranan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Digital Repository Universitas Jember

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat diantaranya yaitu:

a. Bagi Akademisi

Sebagai penambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini bermanfaat sebagai kajian untuk penelitian yang akan datang.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penambah pengetahuan dan pemahaman tentang disiplin ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dibidang sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui peranan motivasi bagi karyawan. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan peranan motivasi.

Digital Repository Universitas Jember

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Peranan manusia dalam sangatlah penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:95) adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan." Sedangkan menurut Uno (2010:71) Pengertian motivasi kerja secara konseptual adalah merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

Dari beberapa pengertian pengertian diatas, Veithzal (Kaswan,2011:83) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Manullang dalam buku Sumber Daya Manusia mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan

Digital Repository Universitas Jember

untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut. (Manullang:2004:14).

Motivasi merupakan kondisi dimana karyawan dapat menggerakkan diri secara terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

a. Jenis-jenis Motivasi

Heidjrachman dan Suad Husuan (1990:204) memberikan pendapat bahwa garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah motivasi yang diberikan pimpinan atau atasan agar mampu mendorong bawahannya untuk bekerja dengan ikhlas, senang dan bersungguh, dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, tambahan penghargaan dan sebagainya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang mendorong bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan karena rasa takut atau was-was, misal karena takut dipecat, ditegur, takut tidak diupah dan lain-lain yang biasanya timbul karena pimpinan yang kaku dan berlaku ketat mengawasi atau karena pimpinan keras dan galak.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun faktor ekstern yang berasal dari luar diri seorang pegawai. Sutrisno (2011:116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup.
b) Keinginan untuk dapat memiliki.
c) Keinginan untuk memperoleh pengharapan.

Digital Repository Universitas Jember

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor ekstern antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja.

b) Kompensasi yang memadai.

c) Supervisi yang baik.

d) Ada jaminan karir.

e) Status dan tanggung jawab.

f) Peraturan yang fleksibel.

4) Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow dalam buku Perilaku Keorganisasian mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini berdasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut:

a) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatannya.

b) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.

c) Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal. (Indriyo Gitosudarmo:2000:30).

Atas dasar asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham G. Maslow adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis *(Phisyiological Needs)*

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti

Digital Repository Universitas Jember

makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, sex dan lain sebagianya.

b) Kebutuhan Rasa Aman *(Security Needs)*

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak bekerja lagi.

c) Kebutuhan Sosial *(Social Needs)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka, akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

d) Kebutuhan Penghargaan *(Esteem Needs)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri *(Self-Actualization Needs)*

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, dimana berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang terus menerus berlangsung dan tidak pernah terpuaskan, karena hal ini didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang, keahlian dan kemampuan. (Indriyo Gitosudarmo:2000:32).

5) Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

Digital Repository Universitas Jember

Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan.

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

a) Dimensi Motivasi Internal

   Indikator:

   - Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
   - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
   - Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
   - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b) Dimensi Motivasi Eksternal

   Indikator:

   - Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
   - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
   - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman ke atasan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Menurut Alex S. Nitisemito (1982:183) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta

Digital Repository Universitas Jember

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat menunjang kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Digital Repository Universitas Jember

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan mampu melaksanakan kegiatannya secara baik, optimal, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21), diantaranya:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3) Kelembaban ditempat kerja
4) Sirkulasi udara ditempat kerja
5) Kebisingan ditempat kerja
6) Getaran mekanis ditempat kerja
7) Bau tidak sedap ditempat kerja
8) Tata warna ditempat kerja
9) Dekorasi ditempat kerja
10) Music ditempat kerja
11) Keamanan ditempat kerja

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:46) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan
2) Suhu udara
3) Kebisingan
4) Mutu udara
5) Penggunaan warna
6) Ruang gerak yang diperlukan
7) Keamanan kerja
8) Hubungan karyawan

Digital Repository Universitas Jember

2.1.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 : 40). Sedangkan menurut Elaine B Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman".

Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi.

a. Indikator-indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:43) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Digital Repository Universitas Jember

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

b. Pengukuran pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri (1986:131), ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1) Gerakannya mantap dan lancar

   Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Gerakannya berirama

   Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

   Artinya tanda-tanda seperti akan adanya masalah atau kecelakaan kerja.

4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan tenang

   Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

Digital Repository Universitas Jember

standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

a. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja yang tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) adalah sebagai berikut:

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3) Memiliki tujuan yang realistis
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

b. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2002:142) metode penilaian prestasi kerja ada enam, antara lain:

1) *Rating Scale*

   Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2) *Checklist*

   Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.

3) Metode Peristiwa Kritis

   Metode ini merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4) Metode peninjauan lapangan

   Dalam metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

Digital Repository Universitas Jember

5) Tes dan observasi prestasi kerja

Metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

6) Metode evaluasi kelompok

Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan adalah sebagai berikut (Hanggraeni, 2012:121) :

1) Membuat keputusan dalam manajemen SDM seperti promosi, transfer, dan pemecatan.
2) Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
3) Memvalidasi program seleksi dan pengembangan.
4) Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya.
5) Dasar untuk penentuan keputusan alokasi remunerasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:18) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran Karyawan
2) Inisiatif
3) Kehadiran
4) Sikap
5) Pengetahuan tentang pekerjaan
6) Tanggung jawab
7) Pemanfaatan waktu kerja.
8) Keandalan
9) Kerja sama
10) Mutu pekerjaan

Digital Repository Universitas Jember

2.1.5. Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di dalam perusahaan. Menurut Simamora (2004:456) motivasi (*motivation*) adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terwujud pula.

2.1.6. Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2002:36) bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berperan terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja diperusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik.

2.1.7. Peranan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

I Made Bagus (2015) menunjukkan bahwa dengan memiliki pengalaman kerja yang cukup maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang berpengalaman akan lebih memiliki gerakan yang mantap dan lancar, berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda dan bisa menduga akan adanya kesulitan atau masalah dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin luas

Digital Repository Universitas Jember

pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin terampil pula seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. (Martoyo, 2000:46).

2.1.8. Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ragil Permansari (2013) menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, selain itu motivasi juga mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga akan memberikan kondisi yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan secara pribadi ataupun kelompok. Serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan peranan yang positif sehingga karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga akan mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh M. Harlie (2010) yang berjudul Peranan Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda menggunakan sampel sebanyak 112 pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berperan positif terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,758 untuk variable motivasi.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Munparidi (2012) yang berjudul Peranan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

Digital Repository Universitas Jember

Populasi pada penelitian ini sebanyak 432 orang dan sampel menggunakan rumus Slovin menjadi 81 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan positif terhadap kinerja sedangkan motivasi berperan negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Ni Putu Eka Fajariani (2012) dengan judul Peranan Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan LPD Desa Adat Kedongan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Jumlah populasi sebanyak 52 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional memilik peranan positif terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 2.1: Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	**Variabel Penelitian**	**Teknik Analisis**	**Hasil Penelitian (Kesimpulan)**
1. M. Harlie (2010)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Pengembangan Karier (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,758 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi akan meningkatkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.
2. Munparidi (2012)	Kepemimpinan (X1), Motivasi(X2), Pelatihan (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan pelatihan memiliki peranan positif terhadap kinerja sedangkan kepemimpinan dan motivasi memiliki peranan negatif terhadap kinerja karyawan.

Digital Repository Universitas Jember

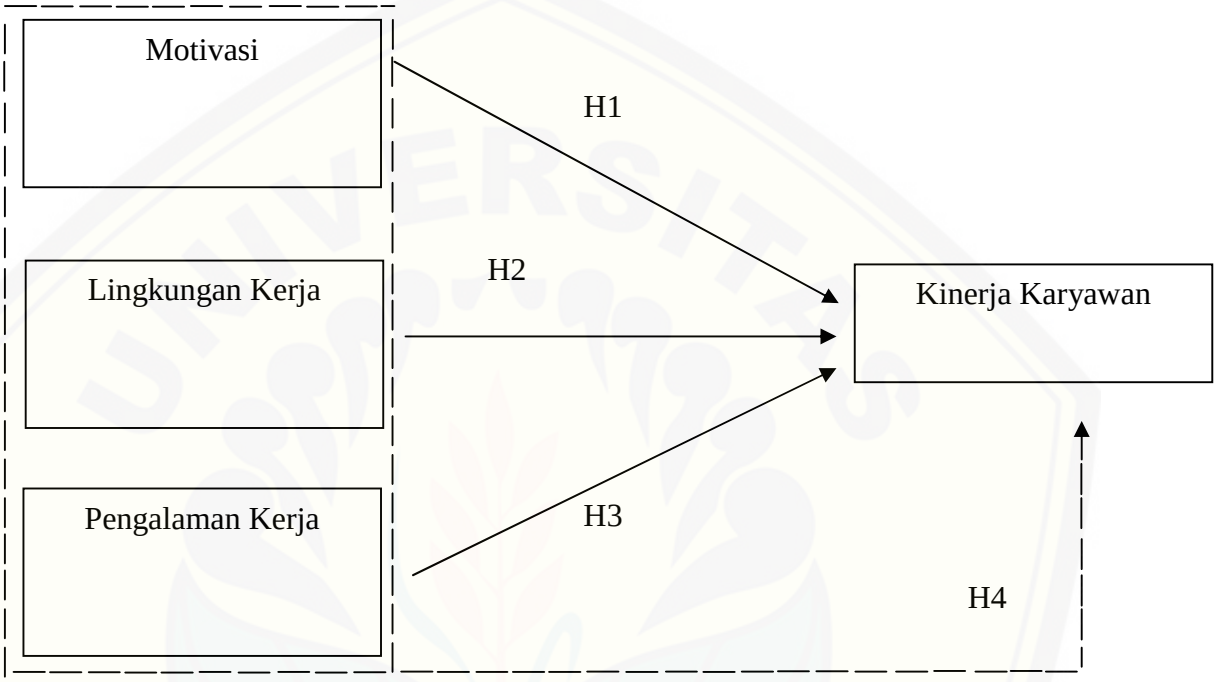
Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
3. Ni Putu Eka Fajarani (2012)	Pengalaman Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional diterapkan secara bersama-sama maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Sumber : M. Harlie (2010), Munparidi (2012), Ni Putu Eka Fajarani (2012)

Digital Repository Universitas Jember

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok permasalahan yang akan diteliti sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam sebuah penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

——→ : Peranan secara Parsial

— — —→ : Peranan secara Simultan

Dari kerangka konseptual diatas, dapat dilihat peranan antara motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Digital Repository Universitas Jember

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Teori motivasi hierarki kebutuhan dari Maslow dalam buku Perilaku Keorganisasian mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini berdasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut:
   a. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatannya.
   b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
   c. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal. (Indriyo Gitosudarmo:2000:30).

   Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh M.Harlie (2010) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berperan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi yang diberikan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Motivasi berperan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

2. Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

   Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin baik pula kinerja bagi karyawan.

Digital Repository Universitas Jember

H2: Lingkungan kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

3. Elaine B Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

I Made Bagus (2015) yang menunjukkan bahwa dengan memiliki pengalaman kerja yang cukup maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman yang cukup akan memiliki gerakan yang lancar dan dapat mengatasi masalah-masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaannya.

H3: Pengalaman kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

4. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari (2013) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan dorongan psikologis mereka dan diharapkan agar karyawan mampu bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada dilingkungan kantor juga diharapkan untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan diharapkan untuk dapat menunjang para karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja yang dilakukan bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H4: Motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berperan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Digital Repository Universitas Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Arikunto, 2006:12).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Pegawai Negri Sipil pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebanyak 261 karyawan.

3.2.2. Sampel

Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yang mana sampel dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Responden pada penelitian ini yang digunakan sebanyak 73 orang. Adapun kriteria-kriteria pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1: Kriteria Penentuan Sampel

No	Kriteria Pengambilan Sampel	Jumlah
1	Terdaftar Sebagai Pegawai Negri Sipil	149
2	Menduduki Jabatan Struktural	30
3	Berusia Dibawah 30 tahun	46
	Sampel	73

Digital Repository Universitas Jember

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik yaitu *IBM SPSS 23 Statistics for Windows*. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada teori-teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Menurut Arikunto (2010:172) Sumber data penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data pada penelitian ini ada dua, yaitu:

1) Data Primer

   Data primer adalah data langsung yang diperoleh dari perusahaan. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan tetap Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang dijadikan sampel penelitian

2) Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber penelitian utama. Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal, *website*, dan informasi bagian umum & kepegawaian Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode agar data yang didapat merupakan data yang relevan dan lengkap. Metode pengumpulan data yang dilakukan antara lain:

1) Kuesioner

   Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Data yang didapat adalah data tentang lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja serta kinerja karyawan.

Digital Repository Universitas Jember

2) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti yang diperoleh dari instansi terkait yakni Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dan literatur mengenai variabel yang terdapat pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja.

3.5. Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok rumusan masalah yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel penyebab diposisikan tidak terpengaruhnya oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3).

2) Variabel Terikat

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan memberikan penyerderhanaan serta pemahaman terhadap pembahasan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

1) Motivasi kerja (X1) adalah dorongan yang diberikan atasan kepada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Uno (2010:73):

Digital Repository Universitas Jember

a) Dimensi Motivasi Internal

Indikator:

- Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b) Dimensi Motivasi Eksternal

Indikator:

- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman ke atasan.

2) Lingkungan Kerja (X2) adalah kondisi tempat karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember bekerja sehari-hari. Indikator dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2009:46):

a) Penerangan, seperti tingkah pencahayaan sehingga mempermudah pekerjaan karyawan.
b) Suhu udara, seperti adanya kipas angin atau ac (*air conditioner*) sehingga membuat karyawan nyaman berada ditempat kerja.
c) Kebisingan, minimnya suara berisik yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.
d) Mutu udara, sedikitnya polusi udara sehingga karyawan tidak sering terkena flu dan sebagainya.
e) Penggunaan warna, seperti cat tembok dikantor sehingga memberikan suasana yang ceria.
f) Ruang gerak, seperti jarak antara meja karyawan yang tidak terlalu dekat sehingga memberikan ruang gerak terhadap karyawan.
g) Keamanan kerja, seperti perlindungan yang terjamin dari pihak kantor sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

Digital Repository Universitas Jember

h) Hubungan karyawan, seperti hubungan antara karyawan satu dengan lainnya sehingga tercipta kondisi harmonis di lingkungan kerja kantor.

3) Pengalaman Kerja (X3) adalah lama masa kerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Indikator pengalaman kerja pada penelitian ini menurut Foster (2001:43) yaitu:

a) Lama waktu/masa kerja, seperti berapa lama seorang karyawan telah bekerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sehingga lebih memahami tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, seperti seseorang lebih mengetahui tentang pekerjaannya dan mampu menyelesaikan dengan baik sehingga tidak menghambat pekerjaan yang lainnya.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, seperti seseorang karyawan yang telah mahir menggunakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang pekerjaannya.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

1) Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember selama periode tertentu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2006:18), yakni:

a) Kejujuran karyawan, yaitu karyawan dituntut untuk jujur dalam melakukan pekerjaannya, tidak berlaku curang sehingga merugikan Dinas Pendapatan Daerah jember.

b) Inisiatif, yaitu karyawan harus mempunyai inisiatif yang baik dalam pekerjaannya sehingga mampu melaksanakan tugas dengan maksimal.

c) Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan yang dituntut untuk selalu hadir dan tidak membolos.

Digital Repository Universitas Jember

d) Sikap, yaitu sikap karyawan yang dituntut harus baik kepada atasan, sesama karyawan atau kepada bawahan.
e) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu karyawan harus mengetahui pekerjaan yang dijalankan sehingga tidak menghambat waktu pengerjaannya.
f) Tanggung jawab, karyawan harus memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dijalankannya.
g) Pemanfaatan waktu kerja, yaitu dimana karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik sehingga dapat mengerjakan pekerjaan lain dengan cepat.
h) Keandalan, yaitu seberapa handal karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
i) Kerja sama, karyawan harus mampu bekerja sama dengan karyawan lain untuk mempermudah pekerjaannya sehingga dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik.
j) Mutu pekerjaan, mutu pekerjaan yang baik akan berdampak kepada kinerja karyawan.

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris ke dalam bentuk yang dapat di analisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sesorang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dari 1 - 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS), dengan bobot nilai 5.
2. Jawaban Setuju (S), dengan bobot nilai 4.
3. Jawaban Cukup Setuju (N), dengan bobot nilai 3.

Digital Repository Universitas Jember

4. Jawaban Tidak Setuju (TS), dengan bobot nilai 2.
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot nilai 1.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Menurut Priyatno (2008:16) validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan, dengan menggunakan rumus (Arikunto, 2006:189) :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x2 - (\sum x)2][n\sum y2 - (\sum y)2]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi product pearson moment

X= Nilai variabel

Y= Nilai total variabel

n = Jumlah data

Pengambilan Keputusan :

1) H0 diterima, apabila sig <0,05 (5%) dapat dikatakan valid.
2) H0 ditolak, apabila sig >0,05 (5%) dapat dikatakan tidak valid.

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r table.

Digital Repository Universitas Jember

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Umar, 2003:176). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subyek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang menggunakan metode *cronbach* dengan rumus (Prayitno, 2010:75) sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\mathrm{kr}}{1 + (\mathrm{k} - 1)\mathrm{r}}$$

keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Prayitno, 2010:75).

c. Uji Normalitas Data

Menurut Nugroho (2005: 18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak yang digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kuesioner penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig.lebih besar dari 0,05 (5%).

Digital Repository Universitas Jember

Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan teori *"Central Limit Theorem"*. Teori tersebut menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila data lebih dari 30.

3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Pengalaman Kerja

b_1, b_2, b_3= Koefisien Regresi

e = *Standar Error*

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkolerasi satu dengan yang lainnya. Kolinearitas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Salah satu cara melihat terjadinya multikolinearitas yaitu menurut (Ghozali, 2013:106), nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena = 1/*Tolerance*. Nilai cuttof yang

Digital Repository Universitas Jember

umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥10. Cara paling mudah untuk mengatasi masalah multikolineritas adalah dengan menghilangkan salah satu atau lebih variabel yang memiliki korelasi tinggi dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi asbsolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t Hitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas. Tindakan yang dilakukan jika terjadi heteroskedastisitas adalah mengatasinya dengan menggunakan metode *Weighted Least Square* (WLS). Mengatasi heteroskedastisitas dengan WLS dilakukan dengan cara mendapatkan nilai prediktor terlebih dahulu kemudian hitung nilai bobot untuk melalukan pembobotan terhadap nilai variabel depeden dan variabel independen. Pembobotan dilakukan dengan pengalian masing-masing variabel nilai bobot. Lakukan uji heteroskedastisitas kembali terhadap hasil nilai pembobotan tersebutumsi homoskedastisitas. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan variabel independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yang tepat yaitu masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah tertransformasikan (Gujarati:2005:495).

3.8.4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya untuk menguji apakah variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara terpisah ataupun bersama-sama. Untuk

Digital Repository Universitas Jember

menguji variabel yang berpengaruh antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y secara terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t dengan rumus menurut Priyatno (2010:142), yakni:

$$t = \frac{bi}{Se\ (bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standart error* dari koefisien regresi

Formulasi hipotesis uji t:

1) Merumuskan hipotesis

   H_0 : bi = 0, i=1,2,3H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada peranan secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

   H_a : bi ≠ 0, i=1,2,3

   H_0 ditolak dan H_a diterima, ada peranan secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

   1) *Level of significance* 95% dengan α = 5%.
   2) Kriteria pengambilan keputusan
      a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada peranan secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
      b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada peranan secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

a. Uji f (Simultan)

Menurut Priyatno (2010:144) uji f digunakan untuk melihat signifikansi variabel bebas secara simultan (motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja), maka digunakan uji f dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

Digital Repository Universitas Jember

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variable

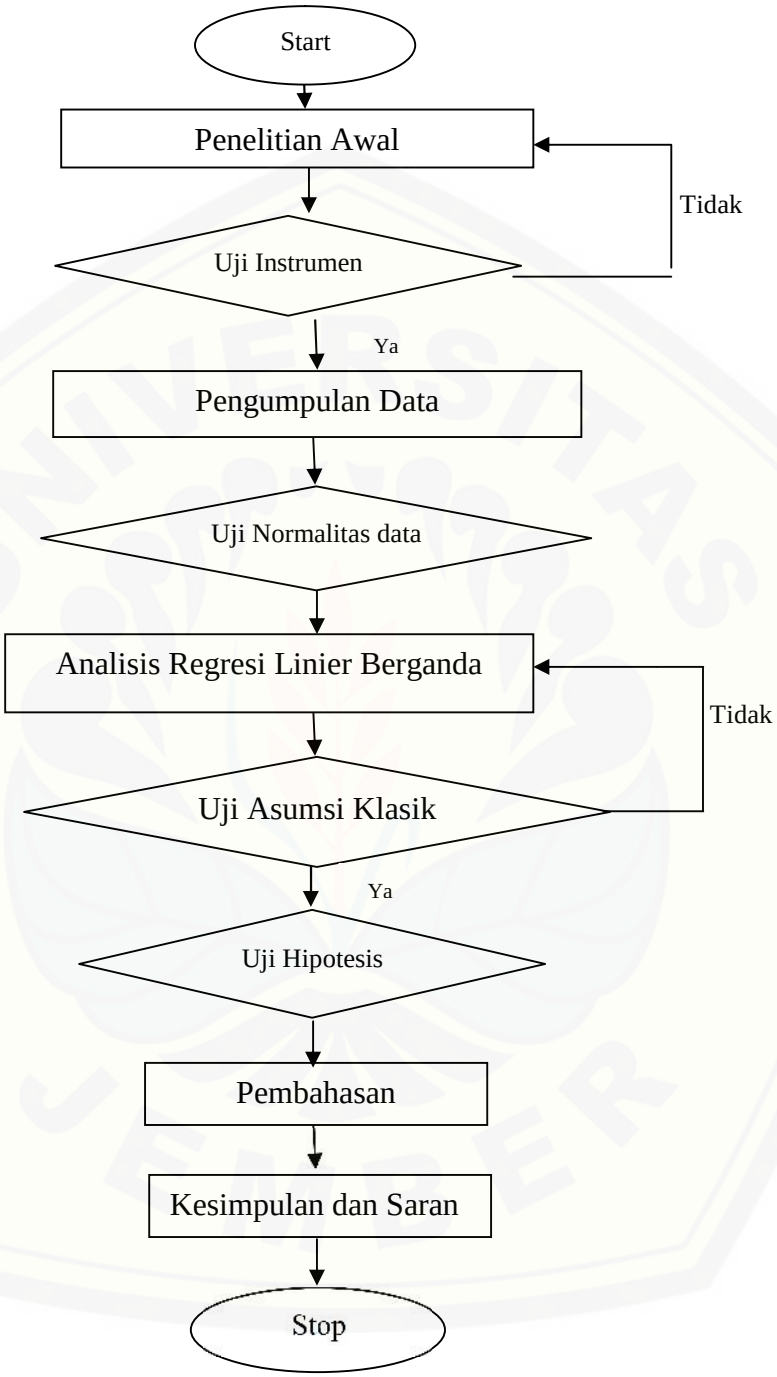
n = banyaknya sampel

dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak ada peranan dari variable bebas secara simultan terhadap variable terikat.
2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya ada peranan dari variable bebas secara simultan terhadap variable terikat.

Digital Repository Universitas Jember

3.9. Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Digital Repository Universitas Jember

Keterangan :

1. Start yaitu tahap persiapan materi untuk mencari data.
2. Penelitian awal. Tahap dimana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan baik data primer maupun data sekunder.
3. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap ini melakukan pengujian terhadap data untuk mendapatkan data yang akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid/ tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid/reliabel maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara total sampel yang ada atau mendapatkan data primer.
5. Dilakukan uji normalitas data untuk mengetahui kenormalan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.
6. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
7. Setelah melakukan analisis linier berganda dilakukan uji asumsi klasik, maka pengolahan data berikutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
8. Uji hipotesis, pada tahap ini dilakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
9. Pembahasan
10. Kesimpulan dan saran yaitu menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
11. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

Digital Repository Universitas Jember

Bab 5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

a. Motivasi kerja berperan signifikan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi peranan motivasi kerja yang ada pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
b. Lingkungan kerja berperan signifikan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi peranan lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
c. Pengalaman kerja berperan signifikan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi peranan pengalaman kerja yang ada pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
d. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berperan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi peran motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Digital Repository Universitas Jember

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten jember
    a. Motivasi Kerja

       Pemimpin harus lebih memberikan perhatian dan motivasi kerja kepada para karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun.
    b. Lingkungan Kerja

       Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada terutama lingkungan kerja fisik. Pembenahan terhadap tata ruang karyawan sangat diperlukan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
    c. Pengalaman Kerja

       Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember juga harus memperhatikan karyawan yang belum memiliki pengalaman bekerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sehingga seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian pada skala yang lebih besar agar dapat diketahui peranan dari tiap variabel apabila diletakkan pada skala yang lebih besar.

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen.* Malang: Bayumedia Publishing Anggota IKAPI.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta.

Elaine B. Johnson. 2007. *Contextual teaching & learning*. Cetakan III. Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin.

Fajarani, Ni Putu Eka. *Peranan Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan LPD Desa Adat Kedongan*. Jurnal Manajemen Unud, Volume 4, No 4, Hal 930-942.

Foster, B. S., dan R. Karen. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM Jakarta.

Ghozali, Imam. 2007.*Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Gujarati, Damodar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.

Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Harlie, M. 2010. *Peranan Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Oktober 2010, Volume 11, No 2.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Digital Repository Universitas Jember

Heidjrachman dan Suad Husnan. 1992. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta. BPFE.

Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM.* Bandung: Alfabeta.

Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta. Elex Media. Komputindo

Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, Marihot. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Salemba Empat.

Munparidi. 2012. *Peranan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis edisi VII.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prayitno.2010. *Paham Analisa Data Statistik.* Yogyakarta: MediaKom.

Permansari, Ragil. 2013. *Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. AUGRAH RAHARJO Semarang.* Jurnal Manajemen, Universitas Negeri Semarang.

Ridwan dan Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur Path (Path Analyis)*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Vetzhal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.

Digital Repository Universitas Jember

Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga, Cetakan Kedua.Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan).* Jakarta: PT Bumi Aksara

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 1
Output Uji Validitas

Motivasi Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.024	-.015	.048	.085	-.024	-.015	.303**
	Sig. (2-tailed)		.837	.902	.685	.473	.837	.902	.009
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	-.024	1	.094	.074	.013	1.000**	.094	.690**
	Sig. (2-tailed)	.837		.430	.534	.913	.000	.430	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	-.015	.094	1	.215	.089	.094	1.000**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.902	.430		.068	.454	.430	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.048	.074	.215	1	-.170	.074	.215	.362**
	Sig. (2-tailed)	.685	.534	.068		.149	.534	.068	.002
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

Digital Repository Universitas Jember

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.5	Pearson Correlation	.085	.013	.089	-.170	1	.013	.089	.308**
	Sig. (2-tailed)	.473	.913	.454	.149		.913	.454	.008
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.6	Pearson Correlation	-.024	1.000**	.094	.074	.013	1	.094	.690**
	Sig. (2-tailed)	.837	.000	.430	.534	.913		.430	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.7	Pearson Correlation	-.015	.094	1.000**	.215	.089	.094	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.902	.430	.000	.068	.454	.430		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1	Pearson Correlation	.303**	.690**	.623**	.362**	.308**	.690**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.002	.008	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

Digital Repository Universitas Jember

Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.380**	.404**	.314**	.330**	.155	.260*	.959**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.007	.004	.190	.026	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.380**	1	.458**	.322**	.210	.120	.286*	.323**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.005	.074	.312	.014	.005	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.404**	.458**	1	.548**	.397**	.439**	.404**	.353**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.314**	.322**	.548**	1	.328**	.291*	.252*	.283*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.000		.005	.013	.032	.015	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.330**	.210	.397**	.328**	1	.363**	.369**	.267*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.004	.074	.001	.005		.002	.001	.022	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

Digital Repository Universitas Jember

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.6	Pearson Correlation	.155	.120	.439**	.291*	.363**	1	.299*	.119	.526**
	Sig. (2-tailed)	.190	.312	.000	.013	.002		.010	.315	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	.260*	.286*	.404**	.252*	.369**	.299*	1	.283*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.026	.014	.000	.032	.001	.010		.015	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.8	Pearson Correlation	.959**	.323**	.353**	.283*	.267*	.119	.283*	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.002	.015	.022	.315	.015		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2	Pearson Correlation	.742**	.614**	.768**	.621**	.626**	.526**	.601**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Digital Repository Universitas Jember

Pengalaman Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.176	-.501**	.323**
	Sig. (2-tailed)		.135	.000	.005
	N	73	73	73	73
X3.2	Pearson Correlation	-.176	1	-.242*	.508**
	Sig. (2-tailed)	.135		.039	.000
	N	73	73	73	73
X3.3	Pearson Correlation	-.501**	-.242*	1	.246*
	Sig. (2-tailed)	.000	.039		.036
	N	73	73	73	73
X3	Pearson Correlation	.323**	.508**	.246*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.036	
	N	73	73	73	73

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

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

Digital Repository Universitas Jember

Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.353**	.339**	.142	.252*	.277*	.155	.101	.226	.339**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.232	.032	.018	.190	.395	.055	.003	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2	Pearson Correlation	.353**	1	.158	.105	.262*	.252*	.302**	.062	-.138	.158	.502**
	Sig. (2-tailed)	.002		.182	.376	.025	.031	.009	.604	.246	.182	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y3	Pearson Correlation	.339**	.158	1	.123	.190	.049	.225	.064	.175	1.000**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.003	.182		.301	.107	.680	.056	.590	.139	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y4	Pearson Correlation	.142	.105	.123	1	-.147	.176	.139	.113	.333**	.123	.411**
	Sig. (2-tailed)	.232	.376	.301		.215	.136	.239	.341	.004	.301	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y5	Pearson Correlation	.252*	.262*	.190	-.147	1	.079	.159	-.147	.130	.190	.392**
	Sig. (2-tailed)	.032	.025	.107	.215		.506	.179	.213	.274	.107	.001

Digital Repository Universitas Jember

	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y6	Pearson Correlation	.277*	.252*	.049	.176	.079	1	.295*	.268*	.151	.049	.488**
	Sig. (2-tailed)	.018	.031	.680	.136	.506		.011	.022	.201	.680	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y7	Pearson Correlation	.155	.302**	.225	.139	.159	.295*	1	.064	.111	.225	.498**
	Sig. (2-tailed)	.190	.009	.056	.239	.179	.011		.592	.350	.056	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y8	Pearson Correlation	.101	.062	.064	.113	-.147	.268*	.064	1	-.065	.064	.291*
	Sig. (2-tailed)	.395	.604	.590	.341	.213	.022	.592		.586	.590	.012
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y9	Pearson Correlation	.226	-.138	.175	.333**	.130	.151	.111	-.065	1	.175	.413**
	Sig. (2-tailed)	.055	.246	.139	.004	.274	.201	.350	.586		.139	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y10	Pearson Correlation	.339**	.158	1.000**	.123	.190	.049	.225	.064	.175	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.003	.182	.000	.301	.107	.680	.056	.590	.139		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

Digital Repository Universitas Jember

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y	Pearson Correlation	.644**	.502**	.691**	.411**	.392**	.488**	.498**	.291*	.413**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.012	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 2

Output Uji Reliabilitas

a. Motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	8

b. Lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	9

Digital Repository Universitas Jember

c. Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	4

d. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	11

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 3

Output Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44937174
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.763
Asymp. Sig. (2-tailed)		.605

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 4

Output Uji anilisis regresi berganda

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880[a]	.774	.764	1.481

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.861	3	172.954	78.902	.000[b]
	Residual	151.249	69	2.192		
	Total	670.110	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.379	4.238		.562	.576
	X1	.373	.105	.276	3.561	.001
	X2	.544	.063	.622	8.579	.000
	X3	.735	.353	.133	2.084	.041

a. Dependent Variable: Y

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 5

Output Uji multikol

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.379	4.238		.562	.576		
	X1	.373	.105	.276	3.561	.001	.545	1.836
	X2	.544	.063	.622	8.579	.000	.622	1.607
	X3	.735	.353	.133	2.084	.041	.797	1.255

a. Dependent Variable: Y

Output Uji heteros

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.504	2.688		1.676	.098
	X1	.034	.066	.080	.508	.613
	X2	-.067	.040	-.246	-1.665	.100
	X3	-.167	.224	-.098	-.747	.458

a. Dependent Variable: RES2

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 6

KUISIONER

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Di

Tempat

Dengan hormat,

Kuisioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang saya buat adalah "Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember". Dengan segenap kerendahan hati, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Peneliti menjamin kerahasiaan pada jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam arti diperlukan untuk penelitian ini saja.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya menyampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Mohammad Rizky Zakaria

NIM. 120810201360

Digital Repository Universitas Jember

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : ……. (diisi oleh peneliti)

Nama : …….

Umur : ……. Tahun

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Wanita

Pendidikan : 1. Tamat SLTA/Sederajat
2. Tamat Diploma (D3)
3. Tamat Strata-1 (S1)
4. Tamat Strata-2 (S2)
5. Tamat Strata-3 (S3)

Lama Kerja : ……. Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas anda.
2. Jawaban dari setiap pertanyaan mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada salah satu jawab di setiap pertanyaan yang telah disediakan.

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 7

KUESIONER

a. Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.					
2.	Saya selalu memiliki target untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
3.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang.					
4.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
5.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
6.	Saya senang mendapat pujian atas apa yang telah saya kerjakan.					
7.	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya untuk mendapat perhatian dari atas dan teman-teman.					

b. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapat pencahayaan yang cukup didalam ruangan.					
2.	Udara didalam ruangan membuat saya nyaman berada di ruangan kerja.					
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
3.	Tidak ada kebisingan yang ditimbulkan disekitar kantor					

Digital Repository Universitas Jember

	sehingga saya nyaman bekerja dikantor.					
4.	Minimnya pencemaran/polusi udara yang ada dikantor sehingga membuat udara tetap bersih.					
5.	Warna cat tembok di ruangan kerja cukup cerah sehingga membuat suasana ceria.					
6.	Dekorasi kantor membuat saya mendapat ruang gerak yang cukup.					
7.	Lingkungan kerja sangat aman sehingga saya tidak takut kehilangan barang berharga saya.					
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten jember.					

c. Pengalaman Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki sangat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan lebih cepat.					
3.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh kantor sehingga saya tidak perlu meminta bantuan karyawan lain.					

d. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu bekerja dengan jujur.					

Digital Repository Universitas Jember

2.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
3.	Saya tidak pernah terlambat tiba di kantor.					
4.	Saya selalu bersikap baik dalam bekerja.					
5.	Saya mengetahui apa saja yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.					
6.	Saya bertanggung jawab atas apa yang telah ditugaskan kepada saya					
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan.					
8.	Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien dalam bekerja.					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
10.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan hasil sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan.					

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 8

Rekapitulasi Jawaban Responden

No	x1 (Motivasi)								
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Jumlah	Rata-rata
1	5	5	5	4	5	5	5	34	8.5
2	4	5	5	4	5	5	5	33	8.25
3	5	4	4	5	3	4	4	29	7.25
4	4	5	5	4	4	5	5	32	8
5	5	4	4	4	4	4	4	29	7.25
6	3	4	5	5	4	4	5	30	7.5
7	4	5	4	4	3	5	4	29	7.25
8	4	5	4	4	4	5	4	30	7.5
9	4	4	4	4	5	4	4	29	7.25
10	3	5	4	4	4	5	4	29	7.25
11	5	5	5	5	5	5	5	35	8.75
12	5	4	5	5	5	4	5	33	8.25
13	4	4	5	4	4	4	5	30	7.5
14	3	4	4	5	5	4	4	29	7.25
15	4	4	4	4	4	4	4	28	7
16	4	4	4	4	4	4	4	28	7
17	5	4	3	4	5	4	3	28	7
18	4	4	5	5	4	4	5	31	7.75
19	4	4	5	5	5	4	5	32	8
20	5	5	5	5	5	5	5	35	8.75
21	4	4	4	4	4	4	4	28	7
22	5	5	5	5	5	5	5	35	8.75
23	4	5	4	4	4	5	4	30	7.5
24	4	4	4	5	5	4	4	30	7.5
25	4	5	5	4	5	5	5	33	8.25
26	5	5	5	5	5	5	5	35	8.75
27	5	4	4	4	4	4	4	29	7.25
28	5	5	5	5	5	5	5	35	8.75
29	5	4	4	4	4	4	4	29	7.25
30	4	5	5	5	4	5	5	33	8.25
31	4	5	4	4	5	5	4	31	7.75
32	4	4	5	5	4	4	5	31	7.75
33	3	5	5	4	4	5	5	31	7.75
34	4	5	5	5	4	5	5	33	8.25

Digital Repository Universitas Jember

No	x1 (Motivasi)								
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Jumlah	Rata-rata
35	4	5	5	4	5	5	5	33	8.25
36	4	5	4	5	4	5	4	31	7.75
37	5	5	4	4	4	5	4	31	7.75
38	5	4	4	4	5	4	4	30	7.5
39	4	4	5	4	5	4	5	31	7.75
40	4	4	4	4	4	4	4	28	7
41	5	3	5	4	4	3	5	29	7.25
42	5	3	5	3	5	3	5	29	7.25
43	4	4	4	4	4	4	4	28	7
44	5	5	5	3	5	5	5	33	8.25
45	4	5	4	4	5	5	4	31	7.75
46	4	4	4	4	4	4	4	28	7
47	5	4	5	5	4	4	5	32	8
48	4	5	4	4	5	5	4	31	7.75
49	5	4	4	5	4	4	4	30	7.5
50	5	5	5	5	5	5	5	35	8.75
51	5	5	5	5	3	5	5	33	8.25
52	4	4	5	4	5	4	5	31	7.75
53	5	4	4	5	4	4	4	30	7.5
54	3	3	5	4	4	3	5	27	6.75
55	4	4	5	5	5	4	5	32	8
56	3	5	5	4	5	5	5	32	8
57	4	5	5	5	3	5	5	32	8
58	4	3	4	5	4	3	4	27	6.75
59	3	5	4	4	5	5	4	30	7.5
60	4	3	5	4	4	3	5	28	7
61	4	5	5	5	3	5	5	32	8
62	3	5	5	5	4	5	5	32	8
63	4	4	4	4	5	4	4	29	7.25
64	5	2	4	4	5	2	4	26	6.5
65	4	4	4	4	4	4	4	28	7
66	4	4	5	4	4	4	5	30	7.5
67	4	5	3	5	4	5	3	29	7.25
68	3	3	5	5	5	3	5	29	7.25
69	5	5	4	4	5	5	4	32	8

Digital Repository Universitas Jember

No	x1 (Motivasi)								
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Jumlah	Rata-rata
70	5	5	5	5	4	5	5	34	8.5
71	4	3	4	5	4	3	4	27	6.75
72	5	4	5	5	5	4	5	33	8.25
73	4	5	4	4	5	5	4	31	7.75
Rata-rata	4.23288	4.34247	4.49315	4.39726	4.38356	4.34247	4.49315	30.6849	7.6712329

No	x2 (Lingkungan Kerja)									
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Jumlah	Rata-rata
1	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4.625
2	4	5	5	4	5	5	5	4	37	4.625
3	5	4	4	5	3	4	4	5	34	4.25
4	4	5	5	4	4	5	5	4	36	4.5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4.375
6	3	4	3	3	4	4	4	3	28	3.5
7	4	5	4	4	3	2	4	4	30	3.75
8	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4.125
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.875
10	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3.5
11	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
12	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4.75
13	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.875
14	3	4	4	5	5	5	5	3	34	4.25
15	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.875
17	3	4	3	4	3	4	4	3	28	3.5
18	4	4	5	5	4	5	4	4	35	4.375
19	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4.5
20	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4.625
21	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.125
22	5	5	5	4	5	3	5	5	37	4.625
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
24	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3.75
25	4	5	5	4	5	5	4	4	36	4.5

Digital Repository Universitas Jember

No	x2 (Lingkungan Kerja)									
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Jumlah	Rata-rata
26	5	5	5	5	5	5	3	5	38	4.75
27	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4.25
28	5	5	5	4	5	3	5	5	37	4.625
29	3	4	4	4	4	4	4	3	30	3.75
30	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.375
31	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3.75
32	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4.25
33	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3.125
34	4	5	5	5	4	5	5	4	37	4.625
35	4	5	5	4	3	4	4	4	33	4.125
36	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.875
37	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4.625
38	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4.375
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
40	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.875
41	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3.375
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
43	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4.25
44	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4.875
45	4	3	4	4	3	4	3	4	29	3.625
46	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
47	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4.75
48	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4.25
49	3	4	4	5	4	4	4	3	31	3.875
50	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.875
51	5	5	3	5	5	4	5	5	37	4.625
52	4	4	5	4	5	5	5	4	36	4.5
53	5	4	4	5	4	4	4	5	35	4.375
54	3	3	5	4	4	5	5	3	32	4
55	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4.5
56	3	5	3	4	4	4	4	3	30	3.75
57	4	5	5	5	3	4	4	4	34	4.25
58	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3.875

Digital Repository Universitas Jember

No	x2 (Lingkungan Kerja)									
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Jumlah	Rata-rata
59	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3.625
60	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3.25
61	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4.625
62	3	5	5	5	4	5	5	3	35	4.375
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
64	5	2	4	4	5	5	5	5	35	4.375
65	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
66	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3.75
67	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3.75
68	3	3	5	5	5	5	4	3	33	4.125
69	3	3	4	4	5	4	4	3	30	3.75
70	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4.625
71	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3.75
72	5	4	5	5	4	5	4	5	37	4.625
73	4	3	4	4	5	5	4	4	33	4.125
Rata-rata	4.05479	4.10959	4.24658	4.27397	4.15068	4.21918	4.12329	4.0137	33.1918	4.14897

No	x3 (Pengalaman Kerja)				
	x3.1	x3.2	x3.3	Jumlah	Rata-rata
1	5	4	4	13	4.33333
2	5	5	4	14	4.66667
3	4	4	5	13	4.33333
4	5	5	4	14	4.66667
5	4	5	4	13	4.33333
6	4	5	5	14	4.66667
7	5	4	4	13	4.33333
8	5	4	4	13	4.33333
9	4	4	5	13	4.33333
10	5	4	4	13	4.33333
11	4	5	5	14	4.66667
12	4	5	5	14	4.66667
13	4	4	4	12	4

Digital Repository Universitas Jember

No	x3 (Pengalaman Kerja)				
	x3.1	x3.2	x3.3	Jumlah	Rata-rata
14	4	4	5	13	4.33333
15	4	5	4	13	4.33333
16	4	4	5	13	4.33333
17	4	5	4	13	4.33333
18	4	5	5	14	4.66667
19	4	5	4	13	4.33333
20	5	5	4	14	4.66667
21	4	4	5	13	4.33333
22	5	5	4	14	4.66667
23	4	4	5	13	4.33333
24	4	4	5	13	4.33333
25	5	5	4	14	4.66667
26	5	5	3	13	4.33333
27	4	4	5	13	4.33333
28	5	5	4	14	4.66667
29	4	4	5	13	4.33333
30	4	5	5	14	4.66667
31	5	4	4	13	4.33333
32	4	5	5	14	4.66667
33	5	5	4	14	4.66667
34	5	4	4	13	4.33333
35	5	5	4	14	4.66667
36	4	4	5	13	4.33333
37	5	4	4	13	4.33333
38	4	5	4	13	4.33333
39	4	4	4	12	4
40	4	4	4	12	4
41	5	5	4	14	4.66667
42	5	5	4	14	4.66667
43	4	5	4	13	4.33333
44	5	4	5	14	4.66667
45	5	4	4	13	4.33333
46	4	5	4	13	4.33333
47	4	5	5	14	4.66667
48	5	4	4	13	4.33333
49	4	4	5	13	4.33333

Digital Repository Universitas Jember

No	x3 (Pengalaman Kerja)				
	x3.1	x3.2	x3.3	Jumlah	Rata-rata
50	5	4	4	13	4.33333
51	5	4	5	14	4.66667
52	4	5	4	13	4.33333
53	4	4	5	13	4.33333
54	4	5	4	13	4.33333
55	4	5	5	14	4.66667
56	5	4	4	13	4.33333
57	5	5	4	14	4.66667
58	5	4	4	13	4.33333
59	4	4	5	13	4.33333
60	5	4	4	13	4.33333
61	5	4	5	14	4.66667
62	5	4	5	14	4.66667
63	4	4	5	13	4.33333
64	5	4	5	14	4.66667
65	4	4	5	13	4.33333
66	4	5	4	13	4.33333
67	5	5	4	14	4.66667
68	3	5	5	13	4.33333
69	5	4	4	13	4.33333
70	5	4	5	14	4.66667
71	5	4	4	13	4.33333
72	4	5	5	14	4.66667
73	5	4	4	13	4.33333
Rata-rata	4.46575	4.45205	4.41096	13.3288	4.44292

Digital Repository Universitas Jember

No	Y (Kinerja Karyawan)											
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Jumlah	Rata-rata
1	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	45	4.5
2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	4.6
3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	42	4.2
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45	4.5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	4.2
6	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	38	3.8
7	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	39	3.9
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	4.2
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3.9
10	3	5	3	3	5	4	4	4	5	3	39	3.9
11	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46	4.6
12	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4.7
13	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	38	3.8
14	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	41	4.1
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
17	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	39	3.9
18	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43	4.3
19	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44	4.4
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	45	4.5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47	4.7
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
24	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	3.6
25	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	44	4.4
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4.8
27	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	42	4.2
28	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46	4.6
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	3.8
30	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	45	4.5
31	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	39	3.9
32	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	41	4.1
33	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	39	3.9
34	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	4.7
35	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	42	4.2
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3.8

Digital Repository Universitas Jember

No	Y (Kinerja Karyawan)											
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Jumlah	Rata-rata
37	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	44	4.4
38	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43	4.3
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
41	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	38	3.8
42	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	39	3.9
43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4.3
44	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	46	4.6
45	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	37	3.7
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
47	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	4.7
48	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4.3
49	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	38	3.8
50	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	44	4.4
51	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	45	4.5
52	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43	4.3
53	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45	4.5
54	3	3	3	5	3	5	4	4	3	5	38	3.8
55	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	4.4
56	3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	38	3.8
57	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	44	4.4
58	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	38	3.8
59	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	39	3.9
60	5	5	3	3	5	5	4	4	3	5	42	4.2
61	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	44	4.4
62	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	43	4.3
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
64	4	3	3	5	4	4	4	5	5	2	39	3.9
65	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
67	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	40	4
68	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	38	3.8
69	3	5	3	5	3	4	4	5	3	5	40	4
70	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	45	4.5
71	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	39	3.9
72	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	44	4.4

Digital Repository Universitas Jember

No	Y (Kinerja Karyawan)											
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Jumlah	Rata-rata
73	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41	4.1
Rata-rata	4.12	4.2	4.1	4.1	4.2	4.3	4.3	4.2	4.1	4.1	41.671	4.1671233