



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN JEMBER**

*Effect of Environmental Work, Work Discipline and Motivation to Performance
of Employees of Revenue Agency District Jember*

SKRIPSI

Oleh
Ahmad Rizal Luqmanul Hakim
120810201028

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN JEMBER**

*Effect of Environmental Work, Work Discipline and Motivation to Performance
of Employees of Revenue Agency District Jember*

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember**

Oleh

AHMAD RIZAL LUQMANUL HAKIM

NIM 120810201028

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ahmad Rizal Luqmanul Hakim
NIM : 120810201028
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

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

Jember, 16 Maret 2017
Yang menyatakan,

Ahmad Rizal Luqmanul Hakim
NIM : 120810201028

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Ahmad Rizal Luqmanul Hakim

NIM : 120810201028

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 195703101984031003

Ana Mufidah, SE, M.Si
NIP. 198002012005012

Menyetujui,

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

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

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : AHMAD RIZAL LUQMANUL HAKIM

NIM : 120810201028

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

2 Maret 2017

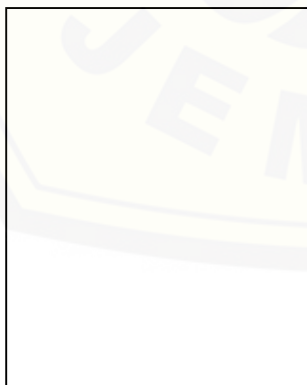
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Sampeadi M.Si : (.....)
NIP. 195604041985031002**

**Sekretaris : Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.Si : (.....)
NIP. 197412122000122001**

**Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro S.E.,M.M : (.....)
NIP. 196910071998021008**



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad,SE,MM,AK,CA

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tuaku Ibu Musrifa dan Bapak Busaerul Anwar;
2. Adikku tercinta Muhammad Zainal Habibillah;
3. Keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu;
4. Seseorang yang dengan kehadirannya mampu menjadikan diri ini mengerti segala hal yang tidak bisa dipahami.
5. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2012;
6. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

Hidup sekali harus berarti karena hidup bukan bagaimana menggapainya tapi
bagaimana mengisinya

(Ahmad Rizal Luqmanul Hakim)



RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember; Ahmad Rizal Luqmanul Hakim, 120810201028; 2017; 81 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi dan Bisnis; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Kedudukan pegawai di dalam perusahaan saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai alat penggerak dan penentu berlangsungnya serta segala aktivitas perusahaan. Pegawai memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu perusahaan, di mana perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memberikan hasil kerja yang positif bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (PNS) Bapenda Jember sebanyak 88 orang. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 72 pegawai dengan menggunakan sampling random sampling. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier berganda, uji t dan uji f.

Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial diperoleh nilai T hitung lingkungan kerja (X_1) sebesar 2.113 dan disiplin (X_2) sebesar 3.024 serta motivasi kerja (X_3) sebesar 2.200 lebih besar dari $t_{tabel} = 1.99547$, sehingga secara parsial lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 53.063$ lebih besar nilai $F_{tabel} = 2.76$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja (X_1) sebesar 2.911 dan disiplin (X_2) sebesar 2.448 serta motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = -5.613 + 0.250X_1 + 0.349X_2 + 0.253X_3$, Sementara koefisien determinasi (R^2) setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.545 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 54.5% terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi kerja terhadap kinerja (Y) pegawai tetap di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

SUMMARY

Effect of Environmental Work, Work Discipline and Motivation to Performance of Employees of Revenue Agency District Jember. Ahmad Rizal Luqmanul Hakim, 120810201028; 2017; 81 pages; Economics and Business Study Program; Management Course; Economics and Business Faculty; University of Jember.

Human resources is one of the elements of the organization and has an important role in the activities of the organization. Status of employees in companies today not only as a production tool but also as a means of propulsion and the determinant berlangsung and all activities of the company. Employees have a big hand in determining forward or development of a company, where companies need employees who are able to provide a positive work for the company. This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline and motivation to employee performance Revenue Agency District Jember.

This research is categorized as research explanations (explanatory research), because this research is intended to explain the causal relationship (causal) between variables by testing the hypothesis that has been formulated. This study uses a quantitative approach. This research was conducted at the Regional Revenue Agency Jember. The population in this study are all permanent employees (PNS) Bapenda Jembersebanyak 88 people. The sample size in this study was 72 employees using random sampling sampling. Analisis data using multiple linear regression analysis, t test and f.

The results of this study are no partial effect obtained value T count the working environment (X1) of 2,113 and discipline (X2) of 3024 and work motivation (X3) of 2,200 is greater than table = 1.99547, thus partially working environment (X1) Discipline of work (X2) and Motivation (X3) influence performance. The result of F test shows that the value of F = 53 063 larger Ftable value = 2.76, meaning that there is an influence jointly work environment (X1) of 2,911 and discipline (X2) of 2448 and work motivation (X3) on the performance by the regression equation $Y = -5.613 + 0.250X1 + 0.349X2 + 0.253X3$, while the coefficient of determination (R²) after adjusting the value of R adjustnya obtained for 0545 showed that the work environment variables (X1), Discipline of work (X2) and Motivation (X3) together provide a contribution of 54.5% to the performance (Y).

Based on the research results can be concluded that there is a partial effect and simultaneous work environment (X1), Discipline of work (X2) and work motivation on performance (Y) a permanent employee in the Revenue Agency District Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad,SE,MM,Ak,CA , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M , selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Ibu Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si , selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini;
4. Ibu Ana Mufidah, SE, M.Si , selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini;
5. Ibu Drs. Sampeadi M.Si , selaku dosen penguji utama yang memberi kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
6. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.si . selaku dosen penguji anggota yang memberikan koreksi dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;

7. Bapak Ariwan Joko Nusbantoro S.E.,M.M , selaku dosen penguji anggota yang bersedia memberikan kritik dan saran untuk Skripsi ini sehingga menjadi semakin baik;
8. Bapak Ir. Mirfano, selaku Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember;
9. Bapak Suyanto, S.H., selaku Sekretaris Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember;
10. Bapak Khoiron Murtafiq S.P., selaku KASUBBAG Umum dan Kepegawaian;
11. Bapak Slamet paluluk, SAP., selaku KASUBBID Pelayanan dan Penyuluhan;
12. Ibu Siti Aminatus Zuhriyah, selaku pegawai Pengadministrasi kepegawaian;
13. Ibu Nur Mala S.E , selaku pegawai Pengadministrasi kepegawaian;
14. Terima kasih untuk almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
15. Ibu, Bapak, adik, dan keluargaku yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
16. Saudara-saudaraku seperjuangan UKM Pusat Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate Universitas Jember;
17. Sahabat-sahabatku seperjuangan MMF;
18. Sahabat-sahabat seperjuangan KKN 153;
19. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
20. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 2 Maret 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Lingkungan Kerja	7
2.2 Disiplin Kerja	8
2.3 Motivasi	12
2.4 Kinerja Karyawan.....	16
2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	17
2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	18
2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	19
2.8 Penelitian Terdahulu.....	19
2.9 Kerangka Konseptual	20
2.10 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.3 Jenis dan Sumber Data	23
3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	24
3.5 Skala Pengukuran	28
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.7 Analisis data	30
3.8 Uji Asumsi Klasik	32

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian.....	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Diskripsi Obyek Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendapatan Kabupaten Jember	36
4.1.2 Kedudukan Dinas Pendapatan Kabupaten Jember	37
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendapatan Kabupaten Jember	37
4.1.4 Visi Dinas Pendapatan kabupaten Jember.....	38
4.1.5 Misi Dinas Pendapatan Kabupaten Jember	38
4.1.6 Tujuan dan sasaran	38
4.1.7 Struktur organisasi.....	39
4.2 Deskripsi Responden	41
4.3 Deskripsi Variabel	43
4.4 Uji Instrumen Data.....	46
4.5 Uji Asumsi Klasik	48
4.6 Analisis Data.....	50
4.7 Pembahasan.....	53
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Tinjauan penelitian terdahulu	43
Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden	61
Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden	41
Tabel 4.2.Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.3.Distribusi frekuensi Pendidikan Responden	42
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja Responden	42
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja	43
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja	44
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi kerja	45
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.9 : Validitas Instrumen.....	47
Tabel 4.10: Reliabilitas Intrumen.....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	50

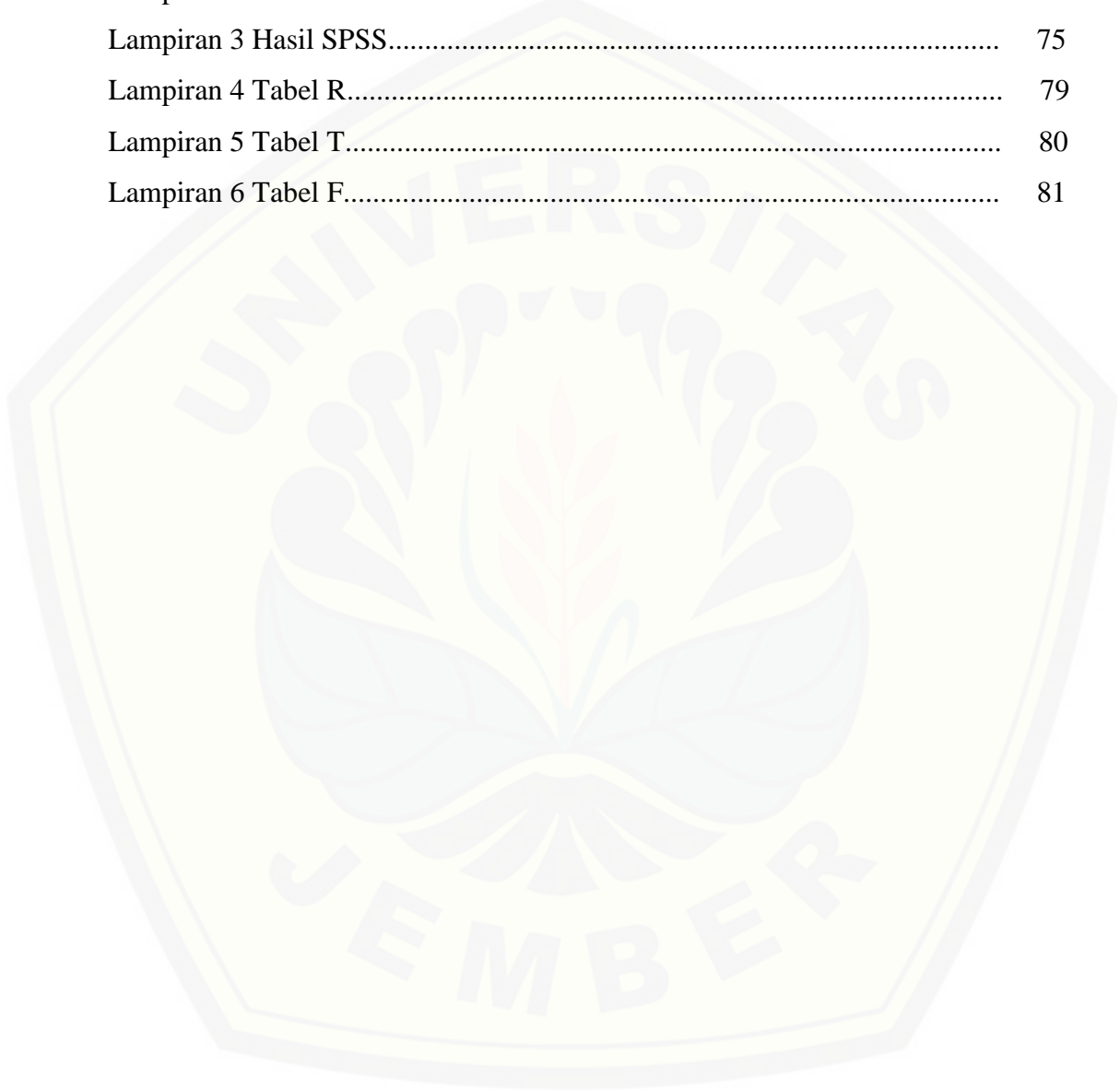
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	42
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Kabupaten Jember	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	66
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	69
Lampiran 3 Hasil SPSS.....	75
Lampiran 4 Tabel R.....	79
Lampiran 5 Tabel T.....	80
Lampiran 6 Tabel F.....	81



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Kedudukan pegawai di dalam perusahaan saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai alat penggerak dan penentu berlangsungnya serta segala aktivitas perusahaan. Pegawai memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu perusahaan, di mana perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memberikan hasil kerja yang positif bagi perusahaan. Notoatmodjo (2003:3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Untuk mencapai segala tujuannya organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:22). Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah organisasi yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat dipungkiri bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar organisasi oleh karena itu setiap organisasi perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003:16).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Budihardjo (2003:3), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2009: 193) Dengan demikian disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan organisasi. Sikap disiplin pegawai dapat ditunjukkan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,

mematuhi segala peraturan organisasi dan juga norma-norma sosial yang berlaku. Pentingnya sikap disiplin yang dimiliki pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai kedepannya karena pegawai yang memiliki sikap disiplin tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat dipertanggung jawabkan sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah motivasi. Menurut Gibson, (2006) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja di sini merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) (Herzberg, 2003). Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status (Manullang, 2001:194).

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja (Mangkunegara, 2005:61)

Dinas Pendapatan Daerah (Bapenda) Jember merupakan salah instansi publik yang dalam kegiatannya adalah melayani masyarakat berkaitan dengan

penerimaan pajak dan pendapatan yang lainnya. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa maka pelayanan adalah hal yang utama. Bapenda Jember harus mempunyai pegawai yang memiliki kinerja tinggi yang menunjukkan pegawai tersebut memberikan pelayan terbaik kepada masyarakat. Maka dari itu, Bapenda Jember perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan seperti, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan diperoleh adanya indikasi yang dapat menjadi penyebab tidak maksimalnya kinerja pegawai seperti masalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja Bapenda dekat dengan kebisingan, rungan kerja yang tanpa pembatas. Sedangkan disiplin kerja pegawai di Bapenda jember salah satunya bisa dilihat dari absensi tiap bulan. Berdasarkan data absensi bulan Januari-Maret 2016 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Bapenda Jember tahun 2016

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Jumlah
Januari	5	7	25	37
Februari	14	10	16	40
Maret	25	10	9	44

Sumber: data Sekunder Bapenda Jember tahun 2016

Selain itu, beberapa hal yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja para pegawai seperti menunda pekerjaan untuk kepentingan pribadi menjemput anggota keluarga pada jam kerja dan sebagainya, jam kerja yang tidak sepenuhnya digunakan oleh pegawai untuk bekerja. Permasalahan ini jika tidak disikapi dengan bijaksana oleh manajemen sumberdaya manusia pada akhirnya akan menjadi masalah yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Mengacu pada uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sehingga judul dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?
- d. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan maka tujuan penelitian, maka diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain

- a. Bagi instansi

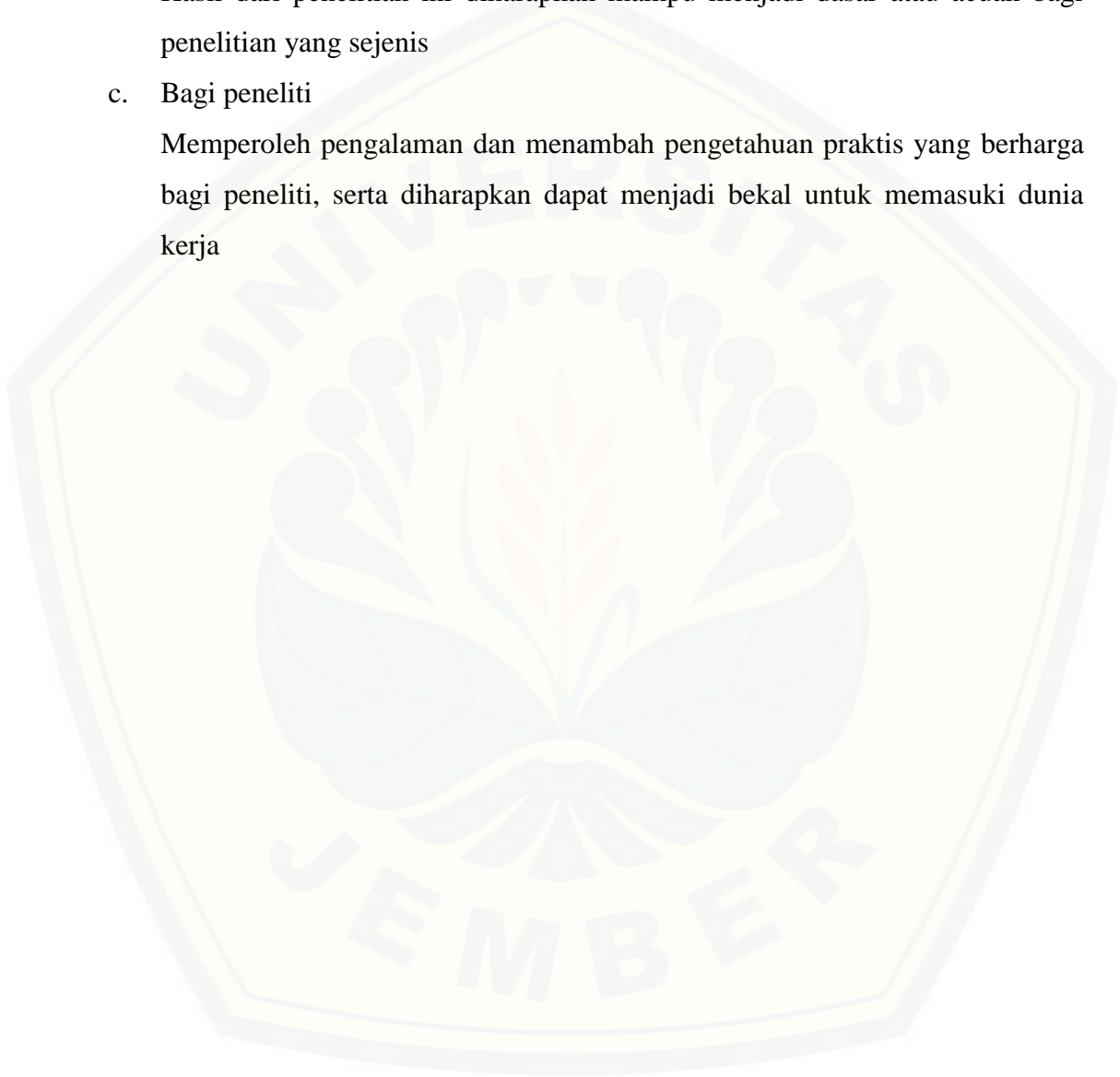
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

b. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian yang sejenis

c. Bagi peneliti

Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Isyandi, (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana, (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- c. Kelembapan udara ditempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja

- e. Getaran mekanis ditempat kerja
- f. Bau tidak sedap ditempat kerja
- g. Tata warna ditempat kerja
- h. Dekorasi ditempat kerja
- i. Musik ditempat kerja
- j. Keamanan ditempat kerja

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2002:193) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Satrohadiwiryono (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menurut Rivai (2005:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:292), tujuan dari disiplin kerja dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek dan jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2005:194), pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the job*.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai

kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

c. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi. Jika kecintaan pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin

takut melanggar peraturan-peraturan organisasi. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai-pegawainya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua pegawai. Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Saydam (2005:284), pada dasarnya indikator yang berkaitan dengan disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan organisasi
- b. Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagai acuan dalam bersikap.

Menurut Hasibuan (2005:194), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

2.3 Kajian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312).

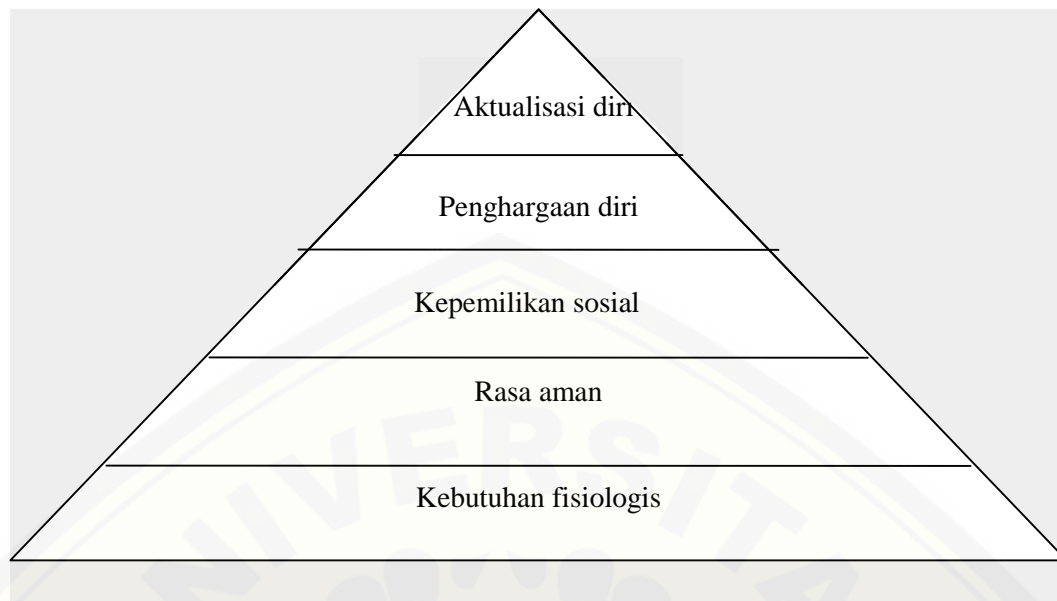
Tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Rivai (2008:458), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dan lam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.



Sumber : Abraham Maslow

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

2. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar organisasi yang telah ditentukan juga perjuangan pegawai untuk menuju keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi: hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja.

3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori X dan Y, Douglas McGregor yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:160) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label x dan positif dengan tanda label y.

- a. Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- 1) Rata-rata pegawai malas dan tidak suka bekerja.
 - 2) Umumnya pegawai tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
 - 3) Pegawai lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - 4) Pegawai lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.
- b. Sedangkan Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :
- 1) Rata-rata pegawai rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja, sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak pegawai tidak betah dan merasa kesal tidak bekerja.
 - 2) Lazimnya pegawai dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
 - 3) Pegawai selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan pegawai mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran organisasi.
4. *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)*
- Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:
- a. *Existenceneeds*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
 - b. *Relatednessneeds*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 - c. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Siagan (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam bidang masalah tertentu para pegawai. Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustiyah, 2009;54) yaitu;

- 1) Mempunyai sifat agresif
- 2) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Tugas yang diberikan dapat dislesaikan sesuai kemampuan
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- 7) Kesetiaan dan kejujuran
- 8) Terjalin hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan
- 9) Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- 10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2006:185) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Gibson dkk (2009:335) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2011:147) menjelaskan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2006:13) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu : Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Menurut Simamora (2006:94) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor Individual yang mencakup kemampuan/kompetensi, keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2004:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan

organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
4. Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator Sedarmayanti (2004) meliputi Kualitas kerja (*quality of work*), Ketetapan waktu (*promptness*), Inisiatif (*initiative*), Keterampilan kerja (*capability*), Komunikasi (*communication*).

2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa

mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2003:16).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementaraitu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Budihardjo (2011:152), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2005:213) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Hasibuan (2005, 193) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hariandja (2002,300) menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi

bagian dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Adietya Arie Hetami (2008) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sesuai yang diungkapkan oleh Gibson dan Stoner dalam Sudarwan (2004:15) motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

Menurut Stoner (dalam Notoatmodjo, 2005:125) kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi. Mangkunegara (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja). Menurut Robbins (2003:208) Motivasi pegawai (*employee motivation*) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2.8 Penelitian Terdahulu

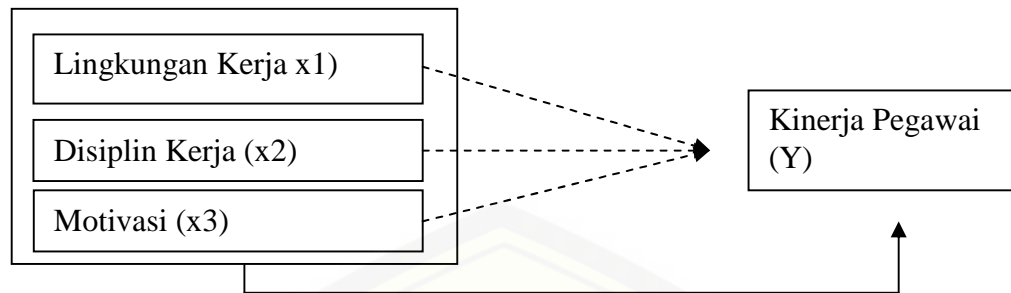
Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, sampel, data, hasil penelitian.

Tabel 3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	Mulyono (2012)	Pengaruh kesesuaian kompetensi dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian Administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota malang	Regresi Linear Beganda	Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian administrasi pada sekolah menengah atas negeri Kota Malang.
2	Fariz Ramanda Putra dkk, (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Regresi Linear Beganda	lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan
3	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai	Regresi Linear Beganda	pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan,
4	ResaAlmu stofa (2014)	Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja, disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)	Regresi Linear Beganda	lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.9 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini menjadikan lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Berpijak pada studi empiris yang dilakukan oleh Almustofa (2014) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerangka konseptual menggambarkan adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan pada gambar 1

**Keterangan:**

- ▶ : Pengujian secara parsial
 —————▶ : Pengujian secara simultan

Gambar 2.1: Kerangka Konsep**2.10 Hipotesis**

Menurut Arikunto, (2011:112). Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh penelitian bagi problematika yang diajukan penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran. Dengan mendasarkan pada hasil-hasil penelitian terdahulu dan rasionalisasi dari hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh Lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
 H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
 H3 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
 H4 : Ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:80) populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai tetap (PNS) Bapenda Jember sebanyak 88 orang. Sugiyono (2008:62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin mengingat populasi dalam penelitian ini adalah homogen, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau diinginkan pada penelitian ini sebesar 5%

1 : konstanta

Berdasarkan rumus di atas, dapat diketahui bahwa jumlah sample yang saya gunakan adalah:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N(e^2)} \\n &= \frac{88}{1 + 88(0.05^2)} \\n &= \frac{88}{1 + 88(0.0025)} \\n &= \frac{88}{1 + 0.22} \\n &= \frac{88}{1.22} \\n &= 72\end{aligned}$$

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Menurut Sugiyono (2008; 25) *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak. Pengambilan subyek penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel 72 orang dari populasi sejumlah 88 orang yang diambil secara acak dengan teknik undian (*lottery technique*). Caranya dengan membuat daftar nama dari seluruh populasi yang ada kemudian dibuat nomer 1-88 dan diundi sebanyak 72 kali. Nama yang keluar akan diambil sebagai sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kalimat bukan berbentuk angka. Data kualitatif didapat melalui berbagai jenis cara pengumpulan data seperti analisis dokumen, wawancara, diskusi terfokus, observasi yang sudah dituangkan ke dalam catatan lapangan transkrip. Bentuk lain dari data kualitatif adalah foto yang didapat melalui pemotretan atau rekaman video. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan kriterianya, data kuantitatif bisa diolah atau dianalisis memakai teknik perhitungan statistika/matematika (Sugiyono, 2003:14).

Berdasarkan sumber data digolongkan menjadi data primer dan data

sekunder. Menurut Bungin (2011:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data primer diperoleh dari kuesioner. Menurut Sugiyono (2012: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada pegawai Bapenda Jember yang dijadikan sampel untuk memperoleh tanggapan atau penilaian.

3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- a. Variabel bebas atau *independent variable* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: lingkungan kerja (x_1), disiplin (x_2) dan motivasi (x_3).
- b. Variabel terikat atau *dependent variable* yang disimbolkan dengan Y, yaitu kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuisisioner penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas atau sering disebut variabel independen menurut Sugiyono (2007:2) adalah "Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja (x_1), disiplin kerja (x_2) dan motivasi kerja (x_3).

1) Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar Bapenda dimana pegawai bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan/cahaya ditempat kerja, kondisi pencahayaan ruang kerja yang disediakan oleh Bapenda sesuai dengan standart
- b) Temperatur/suhu udara ditempat kerja, suhu ruang kerja yang dalam mendukung penyelesaian pekerjaan seperti AC, Kipas dll
- c) Sirkulasi udara ditempat kerja, fentilasi atau pertukaran udara di ruang kerja
- d) Getaran mekanis ditempat kerja, aktifitas yang menimbulkan getaran pada ruang kerja
- e) Bau tidak sedap ditempat kerja, bau-bauan disekitar ruang kerja yang bisa mengganggu pekerjaan
- f) Tata warna ditempat kerja, kombinasi warna yang sesuai di ruang kerja
- g) Dekorasi ditempat kerja, interior atau tata letak peralatan atau desain yang tepat diruangan kerja
- h) Musik ditempat kerja, musik atau suara yang ditimbulkan diruangan kerja
- i) Keamanan ditempat kerja, yaitu Bapenda dalam memberikan keamaan dalam bekerja

2) Disiplin (x_2)

Disiplin kerja adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2005:194) adalah sebagai berikut:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan. Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan dasar yang ditetapkan oleh Bapenda
- b) Penggunaan waktu secara efektif. Kesediaan pegawai dalam memaksimalkan jam kerja untuk kepentingan Bapenda

- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Kesiapan pegawai dalam menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab yang ditentukan Bapenda.
 - d) Tingkat absensi. Tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja setiap bulannya
- 3) Motivasi kerja (x_3)

Motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yaitu kesiapan untuk mengeluarkan tingkat upaya dan potensi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi mengacu pada pendapat Robbin (dalam Gustiyah, 2009;54) adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai sifat agresif yaitu pegawai terdorong untuk menyelesaikan semua pekerjaan
- b) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang lebih sederhana
- c) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, yaitu pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan
- d) Mematuhi jam kerja yaitu pegawai berupaya untuk bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan
- e) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan yaitu pegawai terdorong untuk bekerja secara maksimal
- f) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, yaitu pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja
- g) Kesetiaan dan kejujuran, yaitu pegawai terdorong untuk setia pada perusahaan dan jujur dalam bekerja
- h) Terjalin hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan yaitu pegawai terdorong menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja atau dengan atasan.
- i) Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi, yaitu pegawai mampu menyelesaikan tugas pribadi ataupun tugas perusahaan sesuai dengan yang telah ditentukan.

- j) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat, yaitu hasil pekerjaan pegawai menghasilkan informasi yang akurat atau dapat dipertanggung jawabkan

2. Variabel Terikat (Kinerja/Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai Bapenda dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja pegawai dengan menggunakan indikator-indikator menurut Sedarmayanti (2001:50) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Kualitas kerja dapat diukur melalui kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Ketetapan waktu dapat diukur dengan pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- c. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Inisiatif dapat diukur dengan inisiatif untuk mengembangkan diri dalam karirnya.
- d. Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Keterampilan kerja dapat diukur dengan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi dapat diukur dengan terjalinnya komunikasi yang baik dengan pimpinan.

3.5 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang tentang fenomena social (Sugiono, 2008:88). Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal. Dengan pengukuran variabel lingkungan kerja (x_1), disiplin kerja (x_2), motivasi kerja (x_3), dan Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan skala likert 5 kategori jawaban sebagai berikut ;

- a) Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b) Setuju (S) = skor 4
- c) Kurang setuju (KS) = skor 3
- d) Tidak setuju (TS) = skor 2
- e) Sangat tidak setuju (STS) = skor 1

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan Z score yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring* yaitu pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah

apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Skor tiap butir
- Y = Skor Total

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan yang dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut.

$$r = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

- r = Koefisien *Cronbach Alpha*
- X = Jumlah pernyataan di skala
- r = Rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

3.7 Analisis Data

Analisis deskriptif bermanfaat untuk menyajikan gambaran umum mengenai hal-hal yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif sifatnya hanya menguraikan data hasil penelitian tanpa harus melakukan pengujian.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variable terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda (Ghozali, 2013:277). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (x_1), disiplin kerja (x_2) dan motivasi kerja (x_3) terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277) :

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

Keterangan :

a = bilangan konstanta

b_1 = besarnya pengaruh Lingkungan Kerja

b_2 = besarnya pengaruh Disiplin Kerja

b_3 = besarnya pengaruh Motivasi Kerja

x_1 = variabel Lingkungan Kerja

x_2 = variabel Disiplin Kerja

x_3 = variabel Motivasi Kerja

Y = Kinerja karyawan

e = factor gangguan

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variable bebas secara simultan (serentak) terhadap variable terikat (Ghozali, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variable X_1 , X_2 dan x_3 terhadap variable Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variable

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel Lingkungan kerja (x_1), Disiplin Kerja (x_2) dan Motivasi kerja (x_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Rumusnya adalah (Ghozali, 2013:95)

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

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: Uji Normalitas Data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.17 *for windows*.

1. Uji Normalitas Data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan () sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov* test adalah sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* .apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Ghazali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya

multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai $TOL < 0,10$ atau $TOL > 10$ dan nilai $VIF > 10$ maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

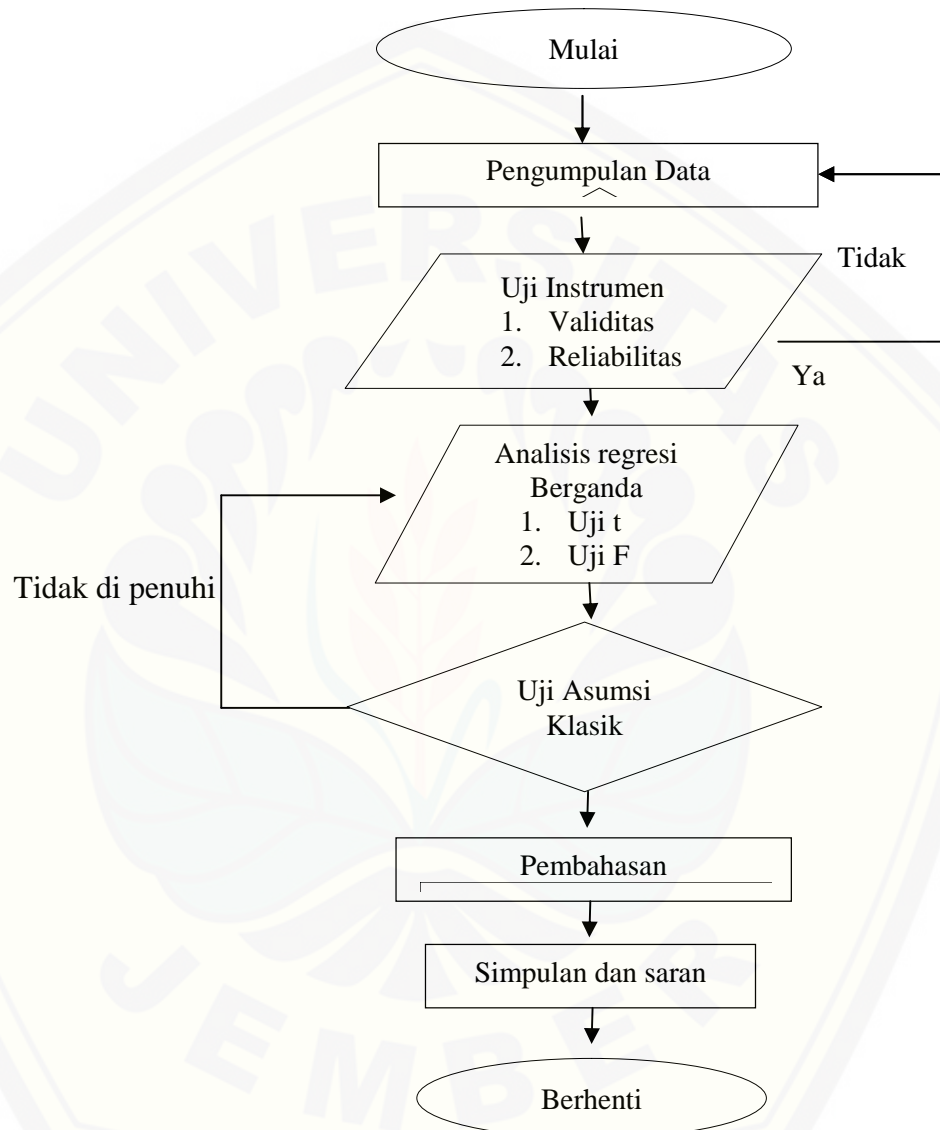
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen (Gujarati, 2005:117), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :

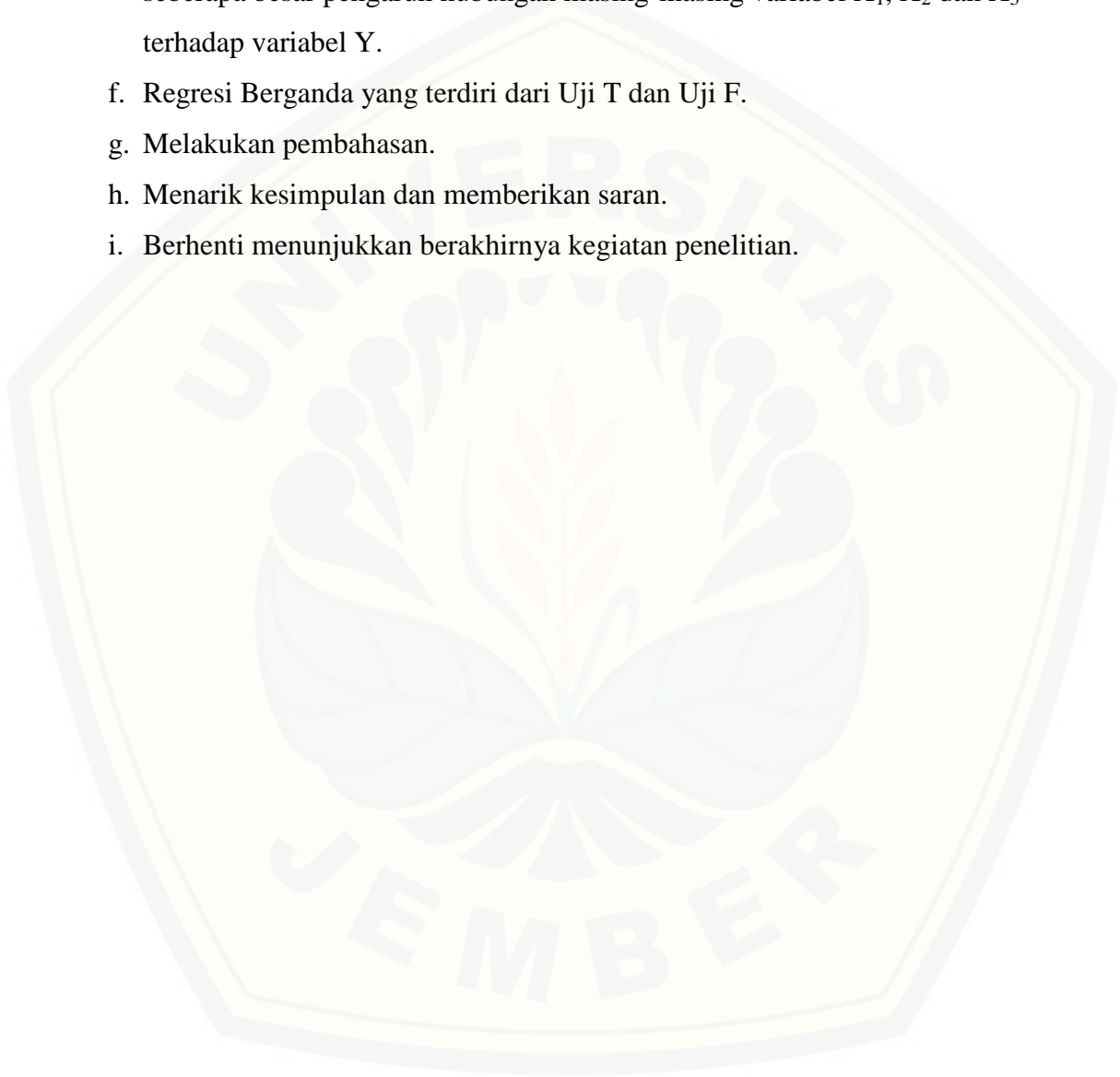


Gambar.2 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan :

- Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
- Melakukan pengumpulan data.

- c. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.
- d. Melakukan Uji Asumsi klasik.
- e. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y .
- f. Regresi Berganda yang terdiri dari Uji T dan Uji F.
- g. Melakukan pembahasan.
- h. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- i. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai. Dapat disimpulkan jika pencahayaan di tempat kerja sudah baik, suhu ruangan nyaman dan ruang kerja jauh dari kebisingan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin disiplin pegawai dalam bekerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai. Dapat disimpulkan jika pegawai selalu memaksimalkan waktu kerja, melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan meminimalisir absensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika pegawai semakin termotivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja tersebut diwujudkan dengan meningkatkan kualitas pekerjaan, meningkatkan prestasi kerja dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
4. Hasil uji simultan membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik, disiplin kerja semakin meningkat serta motivasi kerja pegawai mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Jember. Sebaiknya Kepala Bapenda dapat mempertahankan dan lebih memperbaharui lingkungan kerja dengan cara memfasilitasi kebutuhan pegawai dengan inovatif sehingga kinerja pegawai meningkat.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Jember. Sebaiknya Bapenda Jember dapat mempertahankan disiplin kerja melalui teknologi absensi *check_lock* yang membuat pegawai tidak bisa memanipulasi tingkat kehadiran.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Jember. Sebaiknya Bapenda Jember dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat.
- d. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk memperluas wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Andreas, Budihardjo. 2003. Peranan Budaya Perusahaan : Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan. *International Journal of Training and Development* 9 ; 2. *Prasetya Mulya Management Journal Vol. VIII No. 14*.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiharjo, Andreas. 2011. *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L et al 2006, *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*,. *Twelfth Edition*, McGraw Hill.
- Gibson, dkk. 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herzberg, Frederrick. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu. S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kotler, Philip., dan Gary Armstrong., 2004, *Dasar-Dasar Pemasaran*, Edisi kesembilan, Jilid 1, dialihbahasakan oleh Alexander Sindoro, Jakarta: Indeks
- Mangkunegara. Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu . 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullaog. M., Marihot. Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka. Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo. 2005. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2004, *Good Government (Pemerintahan yang baik)*; Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: .PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan. Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT RINEKA CIPTA.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Wahjosumidjo.2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Winardi, 2000, *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JEMBER

I. IdentitasPeneliti

Nama : Ahmad Rizal Luqmanul Hakim
NIM : 120810201028
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Bisnis Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Ahmad Rizal Luqmanul Hakim

KUESIONER**A. Karakteristik Responden**

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang () pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Kurang Setuju = KS

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

A. Lingkungan Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pencahayaannya di tempat kerja sudah baik sehingga membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Suhu udara di tempat kerja membantu kenyamanan dalam bekerja					
3	Ruangan tempat kerja memiliki ventilasi yang baik sehingga sirkulasi udara cukup terpenuhi					
4	Ruang kerja jauh dari kebisingan sehingga konsentrasi dalam bekerja					
5	Tempat kerja kedap udara sehingga dalam bekerja bisa maksimal karena tidak mencium bau-bauan yang tidak sedap					

6	Kombinasi warna (cat) ruang kerja sangat serasi sehingga sangat nyaman dalam bekerja					
7	Dekorasi interior ruang kerja tertata rapi sehingga mudah dalam bekerja					
8	Ruang kerja memiliki fasilitas audio (musik) sehingga bekerja menjadi rilek					
9	Fasilitas keamanan (cctv, satpam) yang dimiliki membuat tenang dalam bekerja					

B. Disiplin Kerja (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja					
2	Selalu memaksimalkan waktu kerja untuk kegiatan perusahaan					
3	Melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan tujuan organisasi					
4	Absensi kehadiran setiap bulan diminimalisir					

C. Motivasi (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai terdorong untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
2	Pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang lebih sederhana					
3	Pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
4	Pegawai berupaya untuk bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Pegawai terdorong untuk bekerja secara maksimal					
6	Pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja					
7	Pegawai terdorong untuk jujur dalam bekerja					
8	Pegawai terdorong menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
9	Pegawai mampu menyelesaikan tugas perusahaan sesuai dengan yang telah ditentukan					
10	Pegawai menghasilkan informasi yang akurat					

D. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Cermat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3	Memiliki inisiatif dalam sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Terampil dalam memaksimalkan fasilitas kantor sebagai penunjang pekerjaan					
5	Memulai berkomunikasi dengan rekan kerja					

TABULASI DATA

No	Umur		Kelamin		Pendidikan		Masa Kerja	
	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori
1	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	1	<10 tahun
2	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
3	1	23-34 tahun	2	Perempuan	4	PT	1	<10 tahun
4	2	35-46 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	10-20 tahun
5	2	35-46 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	10-20 tahun
6	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	2	10-20 tahun
7	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	1	<10 tahun
8	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	1	<10 tahun
9	3	47-58 tahun	2	Perempuan	3	SMA	3	>20 tahun
10	3	47-58 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
11	2	35-46 tahun	2	Perempuan	4	PT	2	10-20 tahun
12	3	47-58 tahun	1	Laki-laki	4	PT	3	>20 tahun
13	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
14	2	35-46 tahun	2	Perempuan	4	PT	2	10-20 tahun
15	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<10 tahun
16	2	35-46 tahun	2	Perempuan	3	SMA	1	<10 tahun
17	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
18	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<10 tahun
19	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	2	10-20 tahun
20	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	1	<10 tahun
21	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
22	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	2	10-20 tahun
23	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
24	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	>20 tahun
25	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	2	10-20 tahun
26	1	23-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	10-20 tahun
27	3	47-58 tahun	2	Perempuan	3	SMA	3	>20 tahun
28	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
29	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
30	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
31	2	35-46 tahun	2	Perempuan	2	SMP	3	>20 tahun
32	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
33	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	2	10-20 tahun
34	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
35	1	23-34 tahun	2	Perempuan	4	PT	1	<10 tahun
36	2	35-46 tahun	2	Perempuan	4	PT	1	<10 tahun
37	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
38	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
39	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
40	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
41	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	2	10-20 tahun
42	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	3	>20 tahun
43	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
44	1	23-34 tahun	2	Perempuan	4	PT	2	10-20 tahun
45	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
46	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	1	<10 tahun
47	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
48	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	3	>20 tahun
49	1	23-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	10-20 tahun
50	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun

51	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	1	<10 tahun
52	1	23-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	10-20 tahun
53	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
54	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	3	>20 tahun
55	3	47-58 tahun	2	Perempuan	3	SMA	3	>20 tahun
56	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
57	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	2	10-20 tahun
58	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
59	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	1	<10 tahun
60	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	1	<10 tahun
61	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	2	SMP	3	>20 tahun
62	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
63	1	23-34 tahun	2	Perempuan	4	PT	1	<10 tahun
64	2	35-46 tahun	2	Perempuan	4	PT	1	<10 tahun
65	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
66	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	3	>20 tahun
67	1	23-34 tahun	2	Perempuan	3	SMA	2	10-20 tahun
68	2	35-46 tahun	1	Laki-laki	4	PT	3	>20 tahun
69	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	3	SMA	2	10-20 tahun
70	1	23-34 tahun	2	Perempuan	4	PT	2	10-20 tahun
71	1	23-34 tahun	2	Perempuan	4	PT	2	10-20 tahun
72	1	23-34 tahun	1	Laki-laki	4	PT	1	<10 tahun

No	Lingkungan Kerja											Disiplin					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		Z-Skor	1	2	3	4	Z-Skor	
1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33	0.524	4	4	4	3	15	-0.59
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	4	5	4	4	17	0.95
3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	30	-0.32	4	4	3	4	15	-0.59
4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	34	0.806	4	5	4	4	17	0.95
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	4	5	5	4	18	1.73
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	4	5	4	5	18	1.73
7	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	0.524	3	4	4	4	15	-0.59
8	3	4	2	4	3	3	2	3	3	27	-1.17	3	4	4	4	15	-0.59
9	4	4	3	3	3	4	2	2	4	29	-0.6	3	4	3	4	14	-1.36
10	4	3	4	3	3	3	3	2	4	29	-0.6	3	4	4	3	14	-1.36
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	1.088	4	4	4	4	16	0.18
12	4	4	3	4	2	4	3	3	3	30	-0.32	3	4	3	4	14	-1.36
13	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	0.806	4	4	4	4	16	0.18
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	5	4	4	5	18	1.73
15	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	0.524	4	4	4	4	16	0.18
16	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23	-2.29	3	4	4	4	15	-0.59
17	4	3	3	3	3	3	2	3	2	26	-1.45	3	4	4	3	14	-1.36
18	4	3	4	4	3	3	2	2	4	29	-0.6	3	4	3	4	14	-1.36
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	1.088	5	4	5	4	18	1.73
20	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32	0.243	3	4	4	4	15	-0.59
21	3	4	3	4	3	4	3	3	3	30	-0.32	4	4	4	4	16	0.18
22	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29	-0.6	4	3	4	4	15	-0.59
23	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	-0.32	4	5	4	4	17	0.95
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	1.088	4	4	3	4	15	-0.59
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	5	4	5	4	18	1.73
26	4	4	3	4	3	2	3	3	4	30	-0.32	3	4	4	4	15	-0.59
27	4	3	4	3	3	2	3	2	2	26	-1.45	4	4	4	3	15	-0.59
28	4	3	4	4	3	2	3	3	3	29	-0.6	3	4	3	4	14	-1.36
29	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	0.806	4	4	4	4	16	0.18
30	4	4	3	3	2	4	3	3	2	28	-0.88	4	4	3	4	15	-0.59
31	4	4	4	3	3	3	4	4	2	31	-0.04	4	5	4	3	16	0.18
32	3	4	4	4	3	2	2	3	4	29	-0.6	4	4	4	4	16	0.18
33	4	4	4	3	3	3	3	2	4	30	-0.32	4	3	4	4	15	-0.59
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	4	4	5	4	17	0.95
35	4	4	3	4	3	2	4	4	4	32	0.243	4	4	4	4	16	0.18
36	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	-0.04	4	4	4	4	16	0.18
37	2	3	4	4	3	3	3	2	4	28	-0.88	4	4	3	4	15	-0.59
38	3	4	3	3	3	2	2	2	2	24	-2.01	4	3	3	4	14	-1.36
39	4	4	4	3	3	3	3	2	2	28	-0.88	4	3	4	4	15	-0.59
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	4	5	4	4	17	0.95
41	4	5	4	4	4	3	4	4	3	35	1.088	4	5	4	4	17	0.95
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	1.088	4	5	5	4	18	1.73
43	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	-0.04	4	5	4	4	17	0.95
44	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	0.524	4	4	4	4	16	0.18
45	3	4	4	3	3	2	3	2	4	28	-0.88	4	4	3	4	15	-0.59
46	4	4	3	3	2	3	2	2	4	27	-1.17	4	4	4	4	16	0.18
47	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30	-0.32	3	4	4	4	15	-0.59
48	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	0.243	4	4	3	4	15	-0.59
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	4	5	5	4	18	1.73
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	1.088	4	4	3	3	14	-1.36
51	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32	0.243	3	4	4	4	15	-0.59

52	4	4	3	4	3	2	3	3	4	30	-0.32	3	4	4	4	15	-0.59
53	3	3	2	3	2	2	2	2	2	21	-2.86	3	4	4	4	15	-0.59
54	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	0.243	3	4	3	4	14	-1.36
55	4	3	4	3	3	2	3	2	2	26	-1.45	4	4	4	3	15	-0.59
56	4	3	4	4	3	2	3	3	3	29	-0.6	3	4	3	4	14	-1.36
57	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	0.806	5	4	5	4	18	1.73
58	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	0.243	4	4	4	4	16	0.18
59	3	3	4	3	4	3	4	3	2	29	-0.6	3	4	4	4	15	-0.59
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	1.088	5	4	4	5	18	1.73
61	4	4	4	3	4	3	2	3	4	31	-0.04	4	4	3	4	15	-0.59
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1.369	4	4	4	4	16	0.18
63	4	4	3	4	3	2	4	4	4	32	0.243	4	4	4	4	16	0.18
64	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	-0.04	4	4	4	4	16	0.18
65	2	3	4	4	3	3	3	2	4	28	-0.88	4	4	3	4	15	-0.59
66	3	4	3	3	3	2	2	2	2	24	-2.01	4	3	3	4	14	-1.36
67	3	4	4	4	3	3	2	3	4	30	-0.32	4	4	3	4	15	-0.59
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	1.088	4	5	5	4	18	1.73
69	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	-0.04	4	5	4	4	17	0.95
70	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	0.524	4	5	5	4	18	1.73
71	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	0.806	4	4	5	4	17	0.95
72	4	4	3	3	2	3	2	2	4	27	-1.17	3	4	4	4	15	-0.59

No	Motivasi										Z-Skor	Kinerja					Z-Skor		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5			
1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36	-0.865	4	4	4	5	4	21	0.5368
2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	41	0.401	4	5	5	4	4	22	1.1052
3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	38	-0.359	4	4	3	4	4	19	-0.6
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43	0.907	4	4	3	5	4	20	-0.032
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44	1.16	4	5	4	5	4	22	1.1052
6	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	1.667	5	5	4	4	5	23	1.6736
7	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	39	-0.105	4	4	4	5	4	21	0.5368
8	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32	-1.878	4	4	4	4	3	19	-0.6
9	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	38	-0.359	4	3	4	4	4	19	-0.6
10	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	0.148	4	4	4	4	3	19	-0.6
11	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	43	0.907	5	4	4	4	4	21	0.5368
12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	0.907	5	4	4	5	3	21	0.5368
13	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35	-1.118	4	4	4	3	3	18	-1.168
14	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	1.667	5	5	4	4	5	23	1.6736
15	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	39	-0.105	4	4	4	5	4	21	0.5368
16	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33	-1.625	4	3	4	4	3	18	-1.168
17	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	0.148	4	4	4	4	3	19	-0.6
18	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	-0.865	4	4	3	4	4	19	-0.6
19	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	43	0.907	5	4	4	4	4	21	0.5368
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	-0.612	4	4	3	4	4	19	-0.6
21	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	36	-0.865	4	4	4	3	3	18	-1.168
22	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	38	-0.359	4	3	4	3	4	18	-1.168
23	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	40	0.148	4	3	3	4	4	18	-1.168
24	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	39	-0.105	4	4	3	4	3	18	-1.168
25	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	1.92	5	5	4	4	5	23	1.6736
26	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	-0.612	4	4	4	5	4	21	0.5368
27	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	41	0.401	4	4	4	4	3	19	-0.6
28	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	-0.865	4	4	3	4	4	19	-0.6
29	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	-0.359	4	4	4	4	4	20	-0.032
30	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	39	-0.105	5	4	4	5	3	21	0.5368
31	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	-0.612	4	3	4	4	4	19	-0.6
32	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35	-1.118	4	4	4	3	3	18	-1.168
33	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	-0.612	4	3	4	3	4	18	-1.168
34	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	1.92	5	5	4	4	5	23	1.6736
35	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	38	-0.359	4	4	4	5	4	21	0.5368
36	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	43	0.907	4	3	4	5	4	20	-0.032
37	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	0.148	3	3	3	4	4	17	-1.737
38	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	36	-0.865	3	4	4	3	3	17	-1.737
39	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	34	-1.371	4	4	4	5	4	21	0.5368
40	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	42	0.654	4	5	5	4	4	22	1.1052
41	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	39	-0.105	4	4	4	5	4	21	0.5368
42	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46	1.667	4	5	5	5	4	23	1.6736
43	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	41	0.401	4	4	3	5	4	20	-0.032
44	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	0.907	4	5	4	5	4	22	1.1052
45	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	38	-0.359	4	4	3	4	3	18	-1.168
46	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	35	-1.118	4	4	4	5	4	21	0.5368
47	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30	-2.384	4	4	4	4	3	19	-0.6
48	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40	0.148	4	3	4	4	4	19	-0.6
49	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44	1.16	4	5	4	5	4	22	1.1052
50	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	39	-0.105	4	4	3	4	3	18	-1.168
51	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	-0.612	4	4	4	5	4	21	0.5368

52	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	-0.612	4	4	4	5	4	21	0.5368
53	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	-1.878	4	4	4	4	3	19	-0.6
54	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40	0.148	4	3	4	4	4	19	-0.6
55	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	41	0.401	4	4	4	4	3	19	-0.6
56	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	-0.865	4	4	3	4	4	19	-0.6
57	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	42	0.654	5	4	4	4	4	21	0.5368
58	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	-0.359	4	4	4	4	4	20	-0.032
59	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	33	-1.625	4	4	3	4	4	19	-0.6
60	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45	1.414	5	5	4	5	4	23	1.6736
61	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	38	-0.359	4	4	3	4	3	18	-1.168
62	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	1.92	5	5	4	4	5	23	1.6736
63	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	38	-0.359	4	4	4	5	4	21	0.5368
64	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	43	0.907	4	3	4	5	4	20	-0.032
65	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	0.148	3	3	3	4	4	17	-1.737
66	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	36	-0.865	3	4	4	3	3	17	-1.737
67	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	38	-0.359	4	4	3	4	4	19	-0.6
68	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46	1.667	4	5	5	5	4	23	1.6736
69	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	41	0.401	4	4	3	5	4	20	-0.032
70	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	0.907	4	5	4	5	4	22	1.1052
71	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	45	1.414	5	5	4	4	5	23	1.6736
72	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	35	-1.118	4	4	4	5	4	21	0.5368

Frequencies**Umur Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-34 Tahun	35	48.6	48.6	48.6
	35-46 tahun	32	44.4	44.4	93.1
	47-58 tahun	5	6.9	6.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	51	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	4.2	4.2	4.2
	SMA	39	54.2	54.2	58.3
	PT	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 tahun	17	23.6	23.6	23.6
	10-20 Tahun	35	48.6	48.6	72.2
	>20 tahun	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Uji Instrumen
Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	102.69	80.779	.378	.906
Item 2	102.58	81.796	.305	.907
Item 3	102.75	79.739	.451	.905
Item 4	102.82	81.164	.357	.906
Item 5	103.06	77.067	.655	.901
Item 6	103.12	76.477	.582	.902
Item 7	103.03	75.520	.652	.901
Item 8	103.24	75.000	.673	.900
Item 9	102.94	79.687	.329	.908
Item 10	102.57	79.235	.523	.904
Item 11	102.25	80.077	.479	.904
Item 12	102.49	78.451	.530	.903
Item 13	102.43	82.643	.274	.907
Item 14	102.56	78.053	.463	.905
Item 15	102.60	78.638	.431	.905
Item 16	102.37	78.604	.469	.905
Item 17	102.49	77.042	.525	.904
Item 18	102.19	77.229	.681	.901
Item 19	102.61	80.466	.376	.906
Item 20	102.11	76.466	.708	.900
Item 21	102.17	79.606	.503	.904
Item 22	102.60	79.962	.412	.905
Item 23	102.64	78.995	.451	.905
Item 24	102.26	79.774	.564	.903
Item 25	102.33	77.831	.592	.902
Item 26	102.56	81.743	.283	.907
Item 27	102.11	80.861	.299	.908
Item 28	102.56	78.110	.621	.902

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	28

Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore: MotivasiKerja, Zscore: DisiplinKerja, Zscore: LingkunganKerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Zscore: KinerjaPegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.545	.67464183

a. Predictors: (Constant), Zscore: MotivasiKerja, Zscore: DisiplinKerja, Zscore: LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Zscore: KinerjaPegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.050	3	13.350	29.332	.000 ^a
	Residual	30.950	68	.455		
	Total	71.000	71			

a. Predictors: (Constant), Zscore: MotivasiKerja, Zscore: DisiplinKerja, Zscore: LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Zscore: KinerjaPegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.613E-16	.080		.000	1.000
	Zscore: LingkunganKerja	.250	.118	.250	2.113	.038
	Zscore: DisiplinKerja	.349	.115	.349	3.024	.004
	Zscore: MotivasiKerja	.253	.115	.253	2.200	.031

a. Dependent Variable: Zscore: KinerjaPegawai

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66023501
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.036
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.622
Asymp. Sig. (2-tailed)		.833

a. Test distribution is Normal.

Multikolinearitas

Coefficients^a

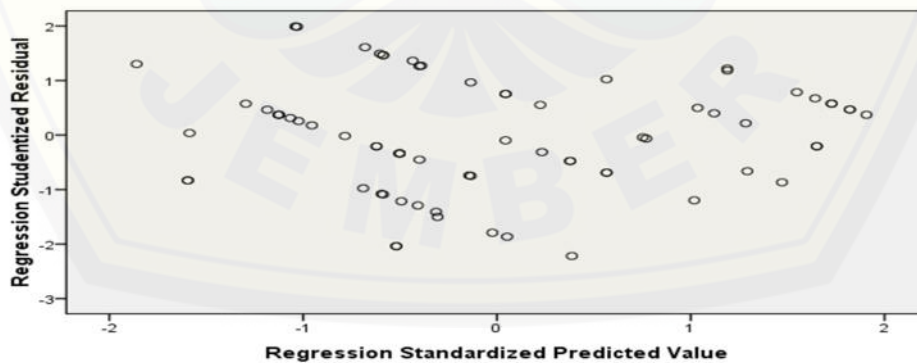
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: LingkunganKerja	.457	2.187
	Zscore: DisiplinKerja	.481	2.079
	Zscore: MotivasiKerja	.484	2.067

a. Dependent Variable: Zscore: KinerjaPegawai

Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Zscore: Kinerja Pegawai



Tabel r

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

Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel f

Df untuk penyebut (N2)	Df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05