



**PERBEDAAN PENILAIAN KINERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL BAGIAN KANTOR DAN LAPANGAN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
PROBOLINGGO**

*DIFFERENCES IN PERFORMANCE APPRAISAL, WORK DISCIPLINE, AND
JOB SATISFACTION OF CIVIL SERVANTS IN OFFICE AND FIELDS DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PROBOLINGGO*

SKRIPSI

Oleh:

NURIL HAKIKI

NIM. 130810201193

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PERBEDAAN PENILAIAN KINERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL BAGIAN KANTOR DAN LAPANGAN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
PROBOLINGGO**

*DIFFERENCES IN PERFORMANCE APPRAISAL, WORK DISCIPLINE, AND
JOB SATISFACTION OF CIVIL SERVANTS IN OFFICE AND FIELDS DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PROBOLINGGO*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

NURIL HAKIKI
NIM. 130810201193

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Nuril Hakiki
Nim : 130810201193
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Perbedaan Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Kantor dan Lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya 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 saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 04 Oktober 2017

Yang menyatakan,

NURIL HAKIKI

NIM. 130810201193

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PERBEDAAN PENILAIAN KINERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL BAGIAN KANTOR DAN
LAPANGAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PROBOLINGGO

Nama Mahasiswa : Nuril Hakiki
NIM : 130810201193
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 04 Oktober 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi, M.S.

NIP. 19560404 198503 1 002

Dr. Imam Suroso, M.Si.

NIP. 19591013 198802 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PERBEDAAN PENILAIAN KINERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BAGIAN KANTOR DAN LAPANGAN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PROBOLINGGO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : NURIL HAKIKI

Nim : 130810201193

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 12 Oktober 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 : Dr. Sri Wahyu Lelly HS S.E., M.Si
NIP. 19740502 200003 2 001 : (.....)

Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.
NIP. 19791221 200812 2 002 : (.....)

Anggota : Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S.
NIP. 19610209 198603 1 003 : (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada hamba-Nya untuk kemudahan dalam pembuatan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku Bapak Sanapi dan Ibu Herminingsih yang selalu memberikan dukungan serta doa terbaik selama ini.
3. Kakakku Hermansyah dan Penyemangatku Riyan Zaki Hidayat yang selalu memberikan semangat dan doa selama ini.
4. Dosen pembimbing Drs. Sampeadi, M.S. dan Dr. Imam Suroso M.Si., beserta guru-guru dari kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terima kasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan.
5. Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, terima kasih atas semangat dan doanya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2013 Universitas Jember.
7. Almamater yang aku banggakan Universitas Jember yang telah banyak memberikan ilmu, pengalaman, pengetahuan dan makna sebuah kehidupan.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. AL-Insyirah, 6-8)

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh.”

(Confusius)

“Bekerjalah bagaikan tak butuh uang. Mencintailah bagaikan tak pernah disakiti. Menarilah bagaikan tak seorang pun sedang menonton”

(Mark Twain)

“Rahmat sering datang kepada kita dalam bentuk kesakitan, kehilangan dan kekecewaan; tetapi kalau kita sabar, kita segera akan melihat bantuk aslinya.”

(Joseph Addison)

RINGKASAN

Perbedaan Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Kantor dan Lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo; NURIL HAKIKI; 130810201193; 2017; 94 Halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Dinas Lingkungan Hidup adalah instansi pemerintah yang bergerak di bidang lingkungan dan bertugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan. Masalah yang sering timbul di organisasi ini salah satunya adalah masalah kinerja dari pegawai dan telah menjadi masalah yang sering dihadapi oleh setiap organisasi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan penilaian kinerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen serta pegawai kantor dan lapangan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan penilaian kinerja, disiplin dan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil bagian kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil bagian kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo dan sampel sebanyak 77 responden, dengan 23 pegawai kantor dan 54 pegawai lapangan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode *two independent sample t-test* dan deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penilaian kinerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja antara Pegawai Negeri Sipil bagian kantor dan lapangan (Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo), dengan tingkat penilaian kinerja pegawai kantor lebih tinggi dari pada pegawai lapangan, disiplin kerja pegawai kantor lebih tinggi dari pada pegawai lapangan dan kepuasan kerja pegawai kantor lebih tinggi dari pada pegawai lapangan.

SUMMARY

Differences in Performance, Work Discipline and Job Satisfaction Assessment of Civil Servants Office and Field Section Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo; NURIL HAKIKI; 130810201193; 2017; 94 Pages; Management major; Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

Dinas Lingkungan Hidup is a government agency engaged in the environment and duty to assist the bupati in carrying out government affairs. Problems that often arise in this organization one of them is the performance problems of employees and has become a problem that is often faced by every organization in Indonesia. This study uses performance appraisal, work discipline and job satisfaction as independent variables as well as office and field employees as the dependent variable. This study aims to examine whether there are differences in performance appraisal, discipline and job satisfaction in Civil Servants office and field office Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

The population of this research is Civil Servant of office and field office Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo and sample are 77 respondents, with 23 office employees and 54 field employees. The sampling technique used for this research is saturated sampling. This research uses two independent sample t test and qualitative descriptive method.

The result of the research shows that there are differences of performance appraisal, work discipline and job satisfaction between Civil Servant of office and field office Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo, with level of performance appraisal of office employees is higher than field officer, work discipline of higher office employees of the field employees and job satisfaction of office employees is higher than the field employees.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Perbedaan Penilaian Kinerja, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Kantor dan Lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo”. 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 S.E., M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Sampeadi, M.S. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Bapak Dr. Imam Suroso, M.Si yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly HS., S.E, M.Si, Ibu Ema Desia Prajitiyasari, S.E., M.M. dan Bapak Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Keluarga tercinta, Orang tuaku Bapak Sanapi dan Ibu Herminingsih yang selama ini telah memberikan dukungan moril dan material dalam penyelesaian

skripsi ini, dan kakakku Hermansyah serta penyemangatku Riyan Zaki Hidayat yang telah memberikan dukungan dan doanya selama ini.

7. Sahabat-sahabatku Dhinda Dewi, Delvia, Lisa, Mega, Firdha, Nana, Vera, Upik, Prilly terima kasih atas persahabatan kita selama ini, terima kasih telah membantuku, penghibur ketika sedih, selalu setia dan selalu bersama berjuang dalam menjalani kehidupan perkuliahan mulai dari semester satu sampai dengan menyelesaikan tugas skripsi.
8. Teman-teman Manajemen 2013, terimakasih atas semangat serta bantuan kalian selama penyusunan skripsi.
9. Para sahabat KKN 33 Lutfia, April, Mas andi, Eric terima kasih atas kebersamaan serta pengalamannya selama 45 hari.
10. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
11. Pegawai Kantor dan Lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo, terima kasih telah memberikan bantuan informasi kepada penulis.

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, 04 Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
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	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Penilaian Kerja	7
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.3 Kepuasan Kerja	13
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Hipotesis	20
2.4.1 Perbedaan Penilaian Kinerja	20
2.4.2 Perbedaan Disiplin Kerja	21
2.4.3 Perbedaan Kepuasan Kerja	21

BAB 3. METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi	23
3.2.2 Sampel	24
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data	24
3.3.2 Sumber Data	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	25
3.6 Definisi Operasional Variabel	26
3.7 Skala Pengukuran Variabel	28
3.8 Metode Analisis Data	29
3.8.1 Statistik Deskriptif	29
3.8.2 Uji Hipotesis Komparatif Dua Rata-rata dengan t-test	29
a. Uji Homogenitas Varians	30
b. Uji Hipotesis Komparatif Dua Rata-rata Sampel	30
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	33
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup	34
4.1.2 Visi, Misi Dinas Lingkungan Hidup	34
4.1.3 Struktur Organisasi	34
4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi	36
4.1.5 Susunan Organisasi	36
4.1.6 Sumber Daya Aparatur	37
4.1.7 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	37
4.1.8 Deskripsi Variabel Penelitian	42
a. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penilaian Kinerja	42
b. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja	44

c. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	45
4.1.7 Uji Hipotesis	46
a. Uji Kesamaan Varian	46
b. Uji Two Independen Samples t-test	47
4.2 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	48
4.2.1 Perbedaan Penilaian Kinerja Antara Bagian Kantor dan Lapangan.....	48
4.2.2 Perbedaan Disiplin Antara Bagian Kantor dan Lapangan	49
4.2.3 Perbedaan Kepuasan Kerja antara Bagian Kantor dan Lapagan	51
4.5 Keterbatasan Penelitian	52
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Pencapaian Kinerja Tahun 2016	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1 Sumber Daya Aperatur.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Tahun 2017	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017	40
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Tahun 2017	40
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Responden Tahun 2017	41
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penilaian Kinerja	42
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disipin Kerja	44
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Levene Test	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Independen Sample t-test	47

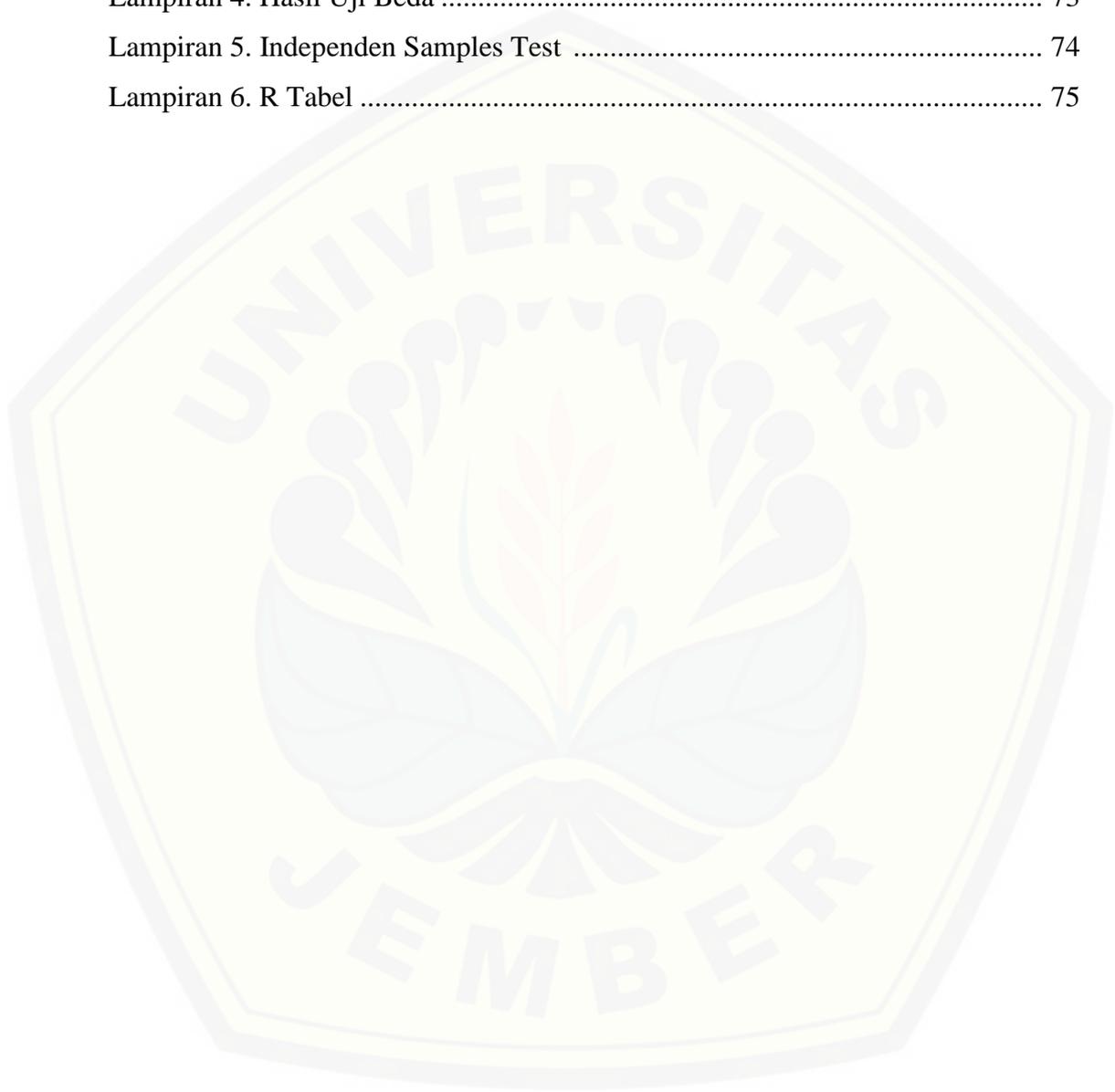
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo	35



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	58
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuisisioner	62
Lampiran 3. Jawaban Responden	65
Lampiran 4. Hasil Uji Beda	73
Lampiran 5. Independen Samples Test	74
Lampiran 6. R Tabel	75



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Sesuai dengan fungsinya, sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali kegiatan dalam organisasi. Organisasi yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Semua organisasi swasta maupun organisasi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dalam pencapaian tujuan organisasi penilaian kinerja sangat di butuhkan untuk mengevaluasi jalannya kerja para pegawai selama setahun bekerja di instansi, Menurut Mathis dan Jackson (2006:382), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Rivai (2011:549), penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran pegawai.

Ketidakhadiran pegawai tentu saja sangat berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin sangat penting memacu pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok demi pertumbuhan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryono (2005:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya. Disiplin kerja merupakan bagian yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2010:212), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan pegawai tidak akan terlaksana jika kepuasan kerja tidak sesuai harapan para pegawai. Karena para pegawai akan merasa puas jika yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang pegawai kerjakan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:71), kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat berupa gaji, hubungan baik dengan rekan kerja, promosi jabatan, sikap atasan dan kenyamanan di lingkungan kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung bekerja lebih giat dan menunjukkan kinerja yang baik, jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo yang beralamat di Jl. Rengganis No.3-Kraksaan dan Jl. Raya Dringu No.81, Pabean, Probolinggo merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang lingkungan hidup dan bertugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang lingkungan hidup serta tugas pembantuan yang diberikan kepala daerah. Pegawai Negeri Sipil yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup di bagi menjadi dua bagian yang pertama pegawai bagian kantor dan yang kedua pegawai bagian lapangan. Pada bagian kantor terdapat pegawai kesekretariat yang bertugas melakukan perhitungan keuangan dan perencanaan. Selain itu pada bagian kantor juga terdapat bidang penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup yang bertugas memberikan kajian dan informasi lingkungan hidup, menganalisis dampak lingkungan hidup dan melakukan kemitraan peningkatan kapasitas lingkungan hidup, dan dibidang pengendalian dan penataan lingkungan hidup bertugas mengendalikan, mengawasi dan penegakan hukum lingkungan hidup, serta pemantauan kualitas lingkungan. Sementara untuk bagian lapangan terdapat dua bidang yang pertama bidang pengelolaan sampah yang bertugas mengurangi,

memanfaatkan, mengangkut dan memproses sampah. Bagian selanjutnya yaitu bidang pemeliharaan lingkungan hidup yang bertugas menanggulangi dan memulihkan kerusakan lingkungan hidup, pengembangan dan pemeliharaan taman.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo sama seperti instansi pemerintahan lainnya guna memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat juga memiliki permasalahan yaitu belum tercapainya kinerja secara maksimal sesuai dengan yang di targetkan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Penilaian Pencapaian Kinerja Tahun 2016

Sasaran / Program	Indikator	Kinerja		
		Target	Realisasi	Capaian
Sasaran 1 Meningkatnya Perencanaan Keuangan Dan Penataan Lingkungan Hidup				
Program 1.1				
Program Penyusunan Renstra Dan Administrasi Keuangan	Ketepatan penyampaian dan keakuratan laporan keuangan	100%	100%	100%
Program 1.2				
Pengendalian dan Penataan Lingkungan Hidup	Meningkatnya pengendalian, dan penataan lingkungan hidup	70%	70,08 %	95,82%
Program 1.3				
Penataan Dan Peningkatan Lingkungan Hidup	Peningkatan kapasitas lingkungan Hidup	30%	33,16%	87,8 %
Sasaran 2 Meningkatnya Pengelolaan Kelestarian Lingkungan Hidup				
Program 2.1				
Pengembangan kinerja pengelolaan persampahan	Prosentase sampah tertangani	86,75%	73,34 %	31,8%
Program 2.2				
Pemeliharaan Lingkungan Hidup	Peningkatan Penanggulangan dan Pemulihan kerusakan Lingkungan Hidup	60%	54%	80%

(Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo 2017)

Pada Tabel 1.1 dijelaskan bahwa pencapaian kinerja di tahun 2016 pada beberapa program belum tercapai secara maksimal. Pada tahun 2016 program penyusunan renstra dan administrasi keuangan, pengendalian pencemaran serta penataan dan peningkatan lingkungan hidup sudah sesuai dengan target. Sedangkan program pengembangan pengolahan sampah dan program pemeliharaan lingkungan belum terealisasi secara maksimal.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo pada bagian kantor masih terdapat pekerjaan yang di bebankan pada beberapa pegawai yang kurang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga terkadang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri ataupun masih bergantung pada orang lain hal ini sering terjadi pada pegawai kantor, sehingga pegawai yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas yang di berikan cenderung lebih berkreatifitas dan berinovasi untuk membuat berbagai terobosan dan menyelesaikan permasalahan kerja dengan lebih efektif dan efisien. Berbeda dengan pegawai lapangan, biasanya pegawai lapangan melakukan tugasnya dengan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan selalu melakukan perubahan-perubahan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, sehingga nantinya diharapkan akan menghasilkan kualitas pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Mengingat betapa pentingnya penilaian kinerja yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup maka dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan memberlakukannya sistem absensi berupa *finger scan*. Namun, masih ditemukan fenomena yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum bekerja secara maksimal untuk instansi, seperti terlambat datang ke kantor, sering bersantai dan meninggalkan pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dalam hal ini terjadi pada pegawai kantor dan lapangan. Salah satu pegawai kantor mengatakan bahwa para pegawai kantor biasanya melakukan presensi sesuai jam kerja, karena pegawai kantor kebanyakan melakukan aktivitasnya di dalam kantor berbeda dengan pegawai lapangan di duga para pegawai lapangan setelah melakukan pekerjaannya kebanyakan langsung meninggalkan tempat atau pulang terlebih dahulu dan melakukan presensi ke esokan harinya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, khususnya bagi pegawai yang datang terlambat secara otomatis tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) akan hangus.

Berangkat dari fenomena ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Penilaian Kinerja, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Kantor Dan Lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan penilaian kinerja antara pegawai kantor dan lapangan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo?
2. Apakah terdapat perbedaan disiplin kerja antara pegawai kantor dan lapangan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo?
3. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai kantor dan lapangan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji apakah terdapat perbedaan penilaian kinerja antara pegawai kantor dan lapangan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.
2. Menguji apakah terdapat perbedaan disiplin kerja antara pegawai kantor dan lapangan Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.
3. Menguji apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai kantor dan lapangan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan menambah masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo terkait dengan penilaian kinerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja antara pegawai negeri sipil bagian kantor dan lapangan, serta dapat menjadi bahan pertimbangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penilaian kinerja, disiplin dan kepuasan kerja, kaitannya dengan Pegawai Negeri Sipil bagian kantor dan lapangan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:121) penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya.

Penilaian kinerja menurut Handoko (2010:135) adalah proses melalui organisasi–organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan–keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan menurut Rivai (2011:551) perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok. Pertama, manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Kedua, manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan. Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan sebagai berikut :

- 1) Mengetahui pengembangan, meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, meliputi : perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi

untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

- 4) Dokumentasi, meliputi : kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Dari uraian diatas mengenai penilaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa masalah penilaian kinerja merupakan unsur penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia. Melalui penilaian kinerja pegawai, suatu organisasi dapat mengembangkan faktor manusia dalam organisasi sesuai tujuannya dan merupakan alat dalam menciptakan sebuah iklim yang positif dan sehat untuk organisasi.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Mathis and Jackson (2006:382) meringkas manfaat penilaian kinerja menjadi dua, yakni manfaat administratif dan manfaat pengembangan. Pada manfaat administratif, penilaian kinerja digunakan untuk menentukan gaji dan keputusan-keputusan administratif lainnya. Sedangkan pada manfaat pengembangan, penilaian kinerja menekankan pada pengembangan karyawan seperti mengidentifikasi kekuatan, area untuk perubahan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan perencanaan untuk kesempatan-kesempatan masa depan.

c. Indikator-indikator Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses dimana Dinas Lingkungan Hidup melakukan evaluasi dan penilaian kinerja terhadap pegawai kantor dan pegawai lapangan dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi, misi organisasi sesuai dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP).

Penilaian kinerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Pencapaian target : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu priode yang di tentukan.

- 2) Kualitas kerja : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan ketentuan-ketentuan, kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Kreatifitas : tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 4) Kualitas pegawai : berdasarkan kepribadian, kepemimpinan, keramahan tamahan dan integritas pribadi.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian (2012:305) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Hasibuan (2014:195), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh terhadap suatu peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila individu melanggar peraturan tersebut, maka bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2012:210) ada dua jenis pendisiplinan, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk

mendorong disiplin di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan akan menjaga disiplin diri mereka, bukan semata – mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif, dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar – standar yang harus dicapai, maka mereka akan cenderung menjadi salah arah atau eratik.

2) Disiplin korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contohnya, kegiatan pendisiplinan tersebut bisa berupa peringatan atau skorsing. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional tegang, absensi meningkat, kelesuan dan ketakutan.

3) Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Teguran secara lisan oleh penyelia
- b) Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
- c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d) Skorsing satu minggu atau lebih lama
- e) Diturunkan pangkatnya
- f) Dipecat

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Pengecualian berlaku untuk pelanggaran-pelanggaran serius, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan dari disiplin progresif. Seorang pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Ketika pemimpin memiliki teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

5) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010:194) indikator disiplin kerja adalah :

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melakukan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk

2) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap individu untuk mengejar target yang telah diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar-standar perusahaan

3) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

4) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemengkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Loyalitas tinggi dan rasa nyaman dalam diri seorang karyawan terhadap perusahaan akan tercipta jika karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Menurut Arum (2013:13) Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu pula sebaliknya, ketika seseorang karyawan tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen bisa tidak memuaskan. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tingginya kesetiaan pada organisasi apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Luthans (2006:243) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil

dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Robbins (20012:107) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kurniawan (2011:36) berpendapat bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu :

1. Faktor psikologik yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi :
 - a) Minat
 - b) Ketentraman dalam bekerja
 - c) Sikap terhadap kerja
 - d) Bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi :
 - a) Interaksi sesama karyawan
 - b) Interaksi dengan atasan
 - c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja.

- a) Jenis pekerjaan
 - b) Pengaturan waktu dan jam istirahat
 - c) Perleengkapan kerja
 - d) Keadaan ruangan, suhu, penerangan dan pertukaran udara
 - e) Kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi :
- a) Sistem dan besarnya gaji
 - b) Jaminan sosial
 - c) Macam-macam tunjangan
 - d) Promosi dan sebagainya.
- c. Indikator Kepuasan Kerja
- Menurut Luthans (2006:431) ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:
1. Kepuasan terhadap imbalan
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup perawat yang dianggap layak atau tidak.
 2. Kepuasan terhadap pekerjaan
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.
 3. Kepuasan terhadap rekan kerja
Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dapat menciptakan komunikasi yang efektif dapat mengarah pada kepuasan kerja yang optimal.
 4. Kesempatan promosi
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

Karyawan yang mendapat promosi pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab.

5. Kepuasan terhadap supervisi atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dapat di jadikandasar gambaran bagi peneliti saat ini, walaupun terdapat perbedaan subjek, objek, variabel penelitian dan metode analisis yang digunakan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis yang digunakan	Hasil Kesimpulan
1	Pertama & Sudibya (2011)	Penilaian Kinerja, Pengembangan Pegawai	Analisis statistic deskriptif dan <i>One Way ANOVA</i>	Hasil penelitian menunjukkan, bahwa penilaian kinerja memiliki perbedaan yang signifikan menurut faktor-faktor yang dinilai berdasarkan hasil penilaian kinerja. 14,1 persen pegawai mencapai kinerja yang diharapkan dan 85,9 persen belum mencapai kinerja yang diharapkan.
2	Intan Nur Diana (2013)	Kepuasan kerja, gender	<i>Independent sample T-test</i>	1. Terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Berdasarkan uji beda tiap aspek kepuasan kerja diketahui bahwa perbedaan kepuasan kerja laki-laki dan perempuan terutama disebabkan perbedaan kepuasan kerja terhadap rekan kerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis yang digunakan	Hasil Kesimpulan
3	Caroline Pudjowibowo (2014)	Motivasi, kepuasan kerja, keinginan berpindah kerja, persepsi diskriminasi, auditor pria dan wanita	Independent sampel T-test	Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi, keinginan berpindah kerja dan persepsi deskriminasi pada auditor pria dan wanita. Sedangkan pada kepuasan kerja terdapat perbedaan antara auditor pria dan wanita dengan tingkat kepuasan kerja auditor pria lebih tinggi dari pada auditor wanita.
4	Arumawan Mei Saputra & Sutikno (2015)	Kompetensi (X1), motivasi (X2), Disiplin (X3), Kepuasan Kerja (X4), remunerasi (X5), kinerja (Y)	Statistik Deskriptif	Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dan belum terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan kompetensi, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, remunerasi berpengaruh positif pada kinerja PNS
5	Yuni Kristanto (2016)	Tanggung jawab, Disiplin kerja.	Uji normalitas dan Uji Beda Dengan Test Mann-Whiney	1. tanggung jawab antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada laboratorium RSUD Dr. Moewardi tidak ada perbedaan yang signifikan, 2. disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada laboratorium RSUD Dr. Moewardi ada perbedaan yang signifikan.

Sumber : Penelitian terdahulu, Pertama & Sudibya (2011), Intan (2013), Caroline (2014), Arumawan Mei Saputra & Sutikno (2015), Cindi (2015), Yuni (2016)

Penelitian yang dilakukan Pertama dan Sudibya pada tahun (2011) Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan signifikan kinerja menurut faktor-faktor yang dinilai serta untuk menentukan program pelatihan yang sesuai berdasarkan hasil penilaian kinerja. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan didapat jumlah sebanyak 85 orang pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan *One Way ANOVA*. Hasil penelitian menunjukkan, 14,1 persen pegawai mencapai kinerja yang diharapkan dan 85,9 persen belum mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah berbeda nyata pada faktor kehandalan kerja, perilaku kerja dan kepemimpinan serta tidak berbeda nyata pada faktor kebiasaan kerja dan

penampilan kerja. Program pelatihan yang direncanakan adalah metode adventure learning, behavioral modeling, group building, dan simulasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Intan Nur Diana pada tahun 2013 Sampel penelitian ini adalah 120 orang PNS di tiga instansi pemerintah di Jakarta dimana tiap-tiap instansi terdiri dari 40 orang baik perempuan maupun laki-laki. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuisioner dan alat ukur kepuasan kerja terdiri dari 22 item berdasarkan 5 aspek kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *Independent sample T-test* diperoleh hasil adanya perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 ($p = 0,05$). Hasil mean empirik menunjukkan bahwa kepuasan kerja perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki dengan perbandingan (86,22 : 82,83). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja subjek perempuan pada penelitian ini lebih tinggi secara signifikan dibanding laki-laki. Berdasarkan uji beda tiap aspek kepuasan kerja diketahui bahwa perbedaan kepuasan kerja laki-laki dan perempuan terutama disebabkan perbedaan kepuasan kerja terhadap rekan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Caroline Pudjowibowo pada tahun (2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita dengan tingkat kepuasan kerja auditor pria lebih tinggi dari pada auditor wanita. Penelitian ini menggunakan uji *independent sampel t-test* dengan sampel sebanyak 62 responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Arumawan Mei Saputra & Sutikno pada tahun (2015) dengan menunjukkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja PNS. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistic deskriptif dan dimana mendapatkan hasil untuk tenaga kependidikan output PLS mengindikasikan bahwa secara statistic tidak terdapat pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap kinerja PNS. Untuk dosen output PLS mengindikasikan bahwa secara statistic terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja PNS. Hasil penelitian ini

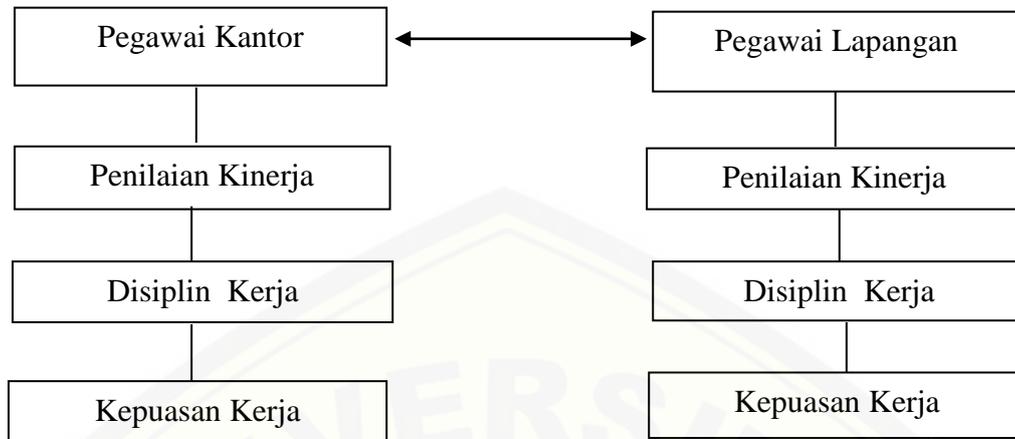
menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dosen maka semakin tinggi kinerjanya. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Output PLS selanjutnya mengindikasikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh motivasi tenaga kependidikan dan dosen terhadap kinerjanya. Dan output PLS mengindikasikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh disiplin tenaga kependidikan dan dosen terhadap kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan Yuni Kristanto pada tahun (2016) penelitian ini menunjukkan karyawan tetap dan karyawan kontrak pada laboratorium. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 74 orang. Data dalam penelitian ini diolah dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS 17. Data diolah dengan uji normalitas dan uji beda dengan test- Mann-Whitney. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada laboratorium RSUD Dr. Moewardi tidak ada perbedaan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yaitu 0,506 yang lebih besar dari 0,05. Disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada laboratorium RSUD Dr. Moewardi ada perbedaan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yaitu 0.000 yang lebih kecil dari 0,05.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka Konseptual dari peneliti ini didasarkan oleh pendekatan yang digunakan di dalamnya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan menggunakan komparatif. Model komparatif menurut Ferdinand (2014:111) adalah model yang disajikan untuk menggambarkan perbedaan karena adanya situasi atau kejadian tertentu dan menggambarkan esensi dari sebuah perbedaan.

Kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Keterangan :

↔ : Perbedaan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat penduga dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Maka, hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Perbedaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Handoko (2010:135) adalah proses melalui organisasi–organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan–keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Pertama & Sudibya (2011) menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki perbedaan yang signifikan menurut faktor-faktor yang dinilai berdasarkan hasil penilaian kinerja,.

H1 : terdapat perbedaan penilaian kinerja antara pegawai kantor dan pegawai lapangan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

2.4.2 Perbedaan Disiplin kerja

Menurut Siagian (2012:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Penelitian yang dilakukan oleh Arumawan Mei Saputra dan Sutikno (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja PNS Universitas Negeri Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Kristanto (2016) menunjukkan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada laboratorium RSUD Dr. Moewardi ada perbedaan yang signifikan.

H2 : Terdapat perbedaan disiplin kerja antara pegawai kantor dan pegawai lapangan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

2.4.3 Perbedaan Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2012:107) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Intan Diana (2013) menunjukkan bahwa adanya perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan sedangkan berdasarkan uji beda tiap aspek kepuasan kerja diketahui bahwa perbedaan kepuasan kerja laki-laki dan perempuan terutama disebabkan perbedaan kepuasan kerja terhadap rekan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Caroline Pudjowibowo (2014) menunjukkan bahwa pada kepuasan kerja terdapat perbedaan antara auditor pria dan wanita dengan tingkat kepuasan kerja auditor pria lebih tinggi daripada auditor wanita. Arumawan Mei Saputra dan Sutikno (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Universitas

Negeri Semarang. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai kantor dan pegawai lapangan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah berdasarkan fenomena-fenomena yang ada di objek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, maka dari itu menurut Ferdinand (2014:4) penelitian ini termasuk pada penelitian dasar jika dilihat dari jenis penelitian sesuai dengan sifat eksplorasi ilmunya. Berdasarkan jenis penelitian sesuai dengan sifat eksplanasi ilmu, penelitian ini termasuk dalam penelitian non kausalitas-komparatif. Ferdinand (2014:7) mengatakan bahwa penelitian non kausalitas-komparatif dilakukan dengan membandingkan dua atau beberapa situasi dan atas dasar itu dapat dilanjutkan untuk meneliti penyebab perbedaan situasi yang terjadi. Penelitian ini ditunjukkan untuk membedakan penilaian kinerja, disiplin, kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil bagian kantor dan lapangan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2016:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 77 dengan 23 pegawai kantor dan 54 pegawai lapangan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau metode sensus, dimana populasi jumlahnya kurang dari 100. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:96). Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo sebanyak 77 pegawai, dengan 23 pegawai Kantor dan 54 pegawai lapangan.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya, letak geografis obyek, Visi dan Misi, struktur organisasi, keadaan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo dan hasil dari kuisioner terbuka.
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan meliputi : Jumlah pegawai dan hasil angket

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini meliputi penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada bagian kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh dari dokumen dan informasi lainnya. Data sekunder meliputi artikel, internet, jurnal, dan studi pustaka yang terkait penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. dalam penelitian ini, yaitu Pegawai Negeri Sipil bagian kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

2. Wawancara

Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpulan data maupun peneliti terhadap narasumber. Dalam penelitian ini, yaitu Pegawai Negeri Sipil bagian kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

3.5 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel:

1. Variabel Pembeda (X)

Variabel pembeda dalam penelitian komparatif adalah merupakan variabel yang dibedakan nilai atau *value* berdasarkan variabel komparasi. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel pembeda adalah variabel perbedaan penilaian kinerja, perbedaan disiplin, dan perbedaan kepuasan kerja.

2. Variabel Komparasi (Y)

Variabel komparasi adalah variabel yang dijadikan dasar perbedaan dalam penelitian uji komparatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau terikat adalah kinerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel, yaitu suatu definisi mengenai variabel yang bertujuan untuk memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam menyusun kuisioner penelitian. Adapun definisi operasional variabel dan indikatornya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja merupakan proses dimana Dinas Lingkungan Hidup melakukan evaluasi dan penilaian kinerja terhadap pegawai kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo menerapkan beberapa Indikator dalam penilaian kinerja. Penilaian kinerja diukur menggunakan indikator Dinas Lingkungan Hidup sebagai berikut :
 - a. Pencapaian target
Hasil pencapaian kerja yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.
 - b. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan rencana strategis Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.
 - c. Kreatifitas
Gagasan serta tindakan Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan persoalan-persoalan kerja dalam Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Probolinggo.
 - d. Kualitas pegawai
Kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan pegawai negeri sipil dinas lingkungan hidup kabupaten probolinggo.

2. Disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dalam menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo dan sadarkan tugas dan atas tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2010:194) indikator Disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melakukan pekerjaannya pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

- b. Penggunaan waktu secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pegawai untuk mengejar target yang telah diberikan perusahaan.

- c. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dinas lingkungan hidup harus sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

- d. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

3. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau menyenangkan pada diri pegawai negeri sipil dinas lingkungan hidup kabupaten probolinggo terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006:431) indikator Kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap imblan

Kepuasan yang di dapat oleh para Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup terhadap gaji yang akan diterima.

b. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kesenangan Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dengan pekerjaannya dan tidak merasa terbebani dengan tugas yang berat.

c. Kepuasan terhadap rekan kerja

Perasaan nyaman para Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo dan senantiasa berinteraksi dengan rekan kerjanya.

d. Kesempatan promosi

Kepuasan Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo dengan adanya kesempatan promosi atau naik jabatan.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Variabel penelitian independen yaitu X1 (Penilaian Kinerja), X2(Disiplin), di ukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi atau sikap seseorang, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang digunakan sebagai titik tolak dalam menyusun butir-butir instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan Sugiyono (2016:134).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala Likert guna memperoleh data yang berkaitan dengan penilaian kinerja, disiplin, kepuasan kerja. Skala likert dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban dan masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Analisis data adalah cara yang paling menentukan untuk menyusun dan mengolah data yang sudah terkumpul dalam penelitian untuk dapat dipertanggung jawabkan. Data yang diperoleh disusun dan diolah sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Sugiyono (2001:112) menjelaskan analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data mengenai pegawai kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

Adapun data kualitatif diperoleh dari hasil kuisioner, saran dan wawancara, sedangkan seluruh data yang berupa angka diolah menggunakan rumus atau aturan yang telah ditetapkan untuk memperoleh data kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini untuk menganalisis hasil uji beda yaitu dengan perhitungan rata-rata *t-test*.

3.8.2 Uji Hipotesis komparatif dua rata-rata dengan *t-test*.

Penelitian ini membandingkan kinerja pegawai kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo. masing-masing variabel di uji dahulu homogenitas variansnya. Rata-rata dari dua sampel jumlah anggotanya tidak memiliki kesamaan. Berdasarkan keterangan tersebut maka uji hipotesis menggunakan *t-test* yang digunakan menurut Sugiyono (2001:158) adalah dengan rumus *pooled varians* jika variansnya merupakan homogen. Sugiyono (2001:159) menjelaskan bila $n_1 \neq n_2$ varians homogen ($T_1^2 = T_2^2$), dapat digunakan *t-test* dengan *pooled varians*. Derajat kebebasannya (*dk*) adalah $= n_1 \neq n_2 - 2$. Jika varians tidak homogen maka *t-test* yang dilakukan adalah *separated varians*.

a. Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians digunakan untuk mengetahui apakah varians sampel yang akan dikomparasikan itu homogen atau tidak. Varians adalah standar deviasi yang dikuadratkan. Uji homogenitas varians digunakan uji F (Sugiyono, 2001:16). Rumus dari uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Varians terbesar } (S_1^2)}{\text{Varians terkecil } (S_2^2)}$$

Setelah mengetahui nilai F, nilai F hitung diuji signifikansinya pada F tabel dengan standar error 5%.

b. Menguji Hipotesis Komparatif dua rata-rata sampel.

Setelah mengetahui homogenitas varians. Berdasarkan homogenitas varians tersebut maka :

1) Untuk Varians tidak Homogen :

Rumus dari *Separated Varians* :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Dimana :

\bar{x}_1 = rata-rata data pada sampel 1

\bar{x}_2 = rata-rata data pada sampel 2

n_1 = jumlah anggota sampel 1

n_2 = jumlah anggota sampel 2

S_1^2 = nilai varian terbesar

S_2^2 = nilai varian terkecil

Rumus *Separated Varians* digunakan dengan ketentuan:

- a) Jumlah anggota sampel kesatu dan kedua sama ($n_1=n_2$) serta data berdistribusi normal dan varians homogen.

- b) Jumlah anggota sampel kesatu dan kedua sama ($n_1=n_2$) serta varians tidak homogen, maka derajat kebebasan yang digunakan adalah $dk = n_1 - 1$ atau $dk = n_2 - 1$.
- c) Jumlah anggota sampel kesatu dan kedua tidak sama ($n_1 \neq n_2$) serta varians tidak homogen.
- d) Taraf signifikansi 1% atau 5%.
- e) Kriteria pengujian adalah terima H_0 dan tolak H_1 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, tolak H_0 dan terima H_1 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2) Untuk Varians Homogen :

Rumus dari *Pooled Varians* :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Dimana :

\bar{x}_1 = rata-rata data pada sampel 1

\bar{x}_2 = rata-rata data pada sampel 2

n_1 = jumlah anggota sampel 1

n_2 = jumlah anggota sampel 2

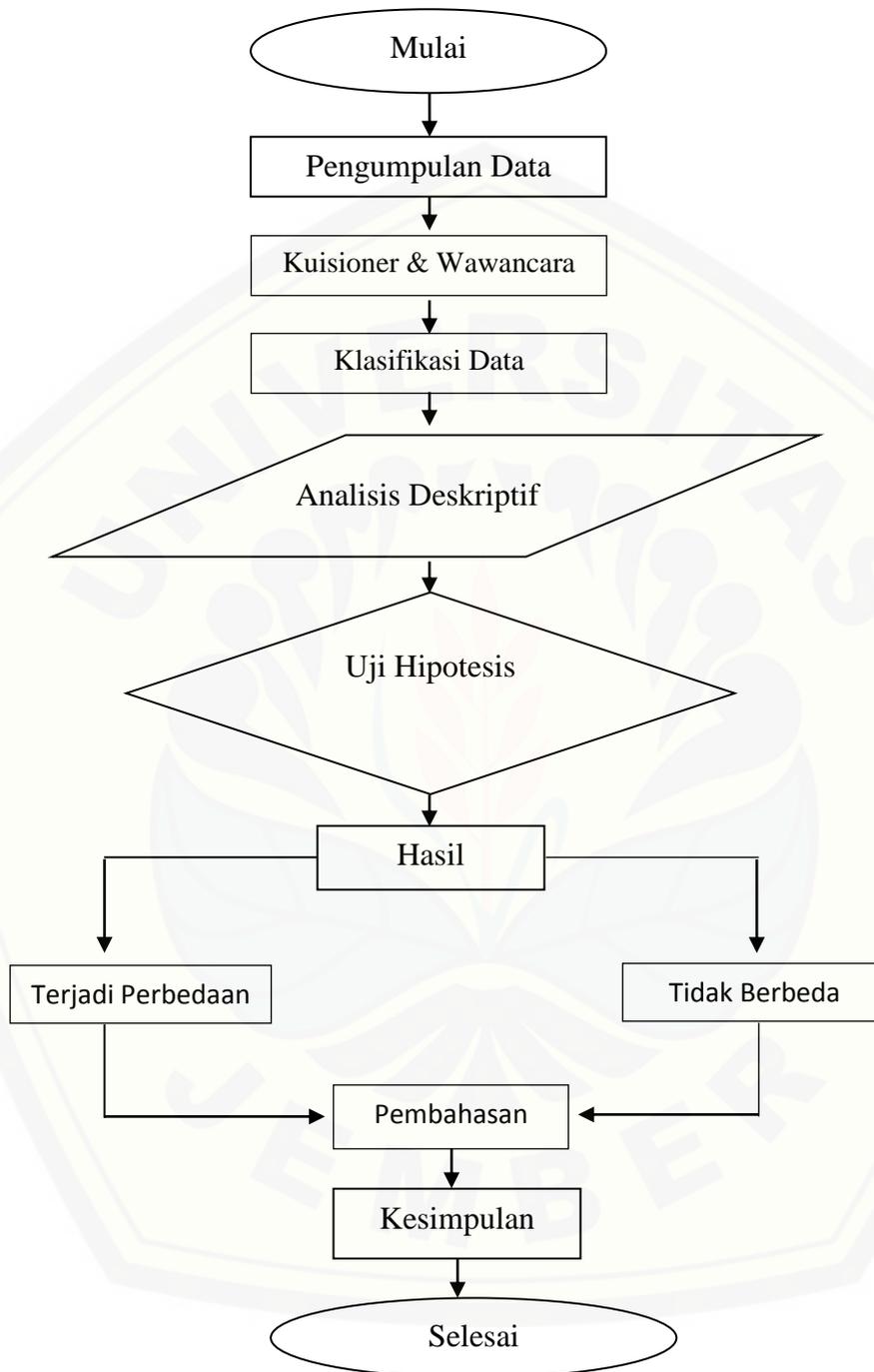
S_1^2 = nilai varian terbesar

S_2^2 = nilai varian terkecil

Rumus Pooled Varians digunakan dengan ketentuan:

- a) Jumlah anggota sampel kesatu dan kedua sama ($n_1=n_2$) serta data berdistribusi normal dan varians homogen.
- b) Jumlah anggota sampel kesatu dan kedua tidak sama ($n_1 \neq n_2$) serta varians homogen.
- c) Taraf signifikansi 1% atau 5%.
- d) Kriteria pengujian adalah terima H_0 dan tolak H_1 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, tolak H_0 dan terima H_1 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : 2017

Keterangan untuk Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah adalah sebagai berikut:

a. Mulai

Merupakan adalah tahap awal atau perisapan sebelum melakukan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Tahap pencarian data yang diperlukan guna mendukung penelitian

c. Kuisioner & Wawancara

Sebagai sumber data untuk data informasi latar belakang penelitian kinerja, disiplin dan kepuasan kerja

d. Klasifikasi Data

Pengelompokan data yang telah didapat dari data kinerja dikaitkan dengan data latar belakang penilaian kinerja, disiplin dan kepuasan kerja

e. Analisis deskriptif

Pada tahap ini data yang telah di peroleh diproses dan dikelompokkan dianalisa sehingga dapat untuk dideskripsikan dan diimprestasikan

f. Uji Hipotesis

Adalah uji t-tes untuk menguji hipotesis yang dalam penelitian

g. Hasil

Merupakan tahap untuk menginterpretasikan deskriptif dari tahap uji hipotesis terdapat dua hasil dari pengujian hipotesis, yaitu terdapat perbedaan dan tidak terdapat perbedaan

h. Pembahasan

Pada tahap ini pembahasan digunakan untuk mengidentifikasi penyebab-penyebab dari tahap hasil yang disesuaikan dengan kajian teoritis

i. Kesimpulan

Untuk menyimpulkan hasil yang didapat

j. Selesai

Menunjukkan berakhirnya penelitian

Lampiran 4 Uji Beda

Group Statistics

	Y	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1	.00	23	15.7826	2.08799	.43538
	1.00	54	15.0185	2.69514	.36676
X2	.00	23	16.0870	2.13015	.44417
	1.00	54	15.9259	1.71400	.23325
X3	.00	23	15.7826	2.08799	.43538
	1.00	54	15.1481	2.72243	.37048

Lampiran 5 Independent Samples Test

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
X1 Equal variances assumed	5.653	.020	1.212	75	.229	.76409	.63049	-.49191	2.02009
Equal variances not assumed			1.342	53.186	.185	.76409	.56927	-.37762	1.90580
X2 Equal variances assumed	4.218	.043	.350	75	.727	.16103	.45959	-.75453	1.07659
Equal variances not assumed			.321	34.711	.750	.16103	.50169	-.85775	1.17981
X3 Equal variances assumed	4.646	.034	.998	75	.321	.63446	.63561	-.63173	1.90065
Equal variances not assumed			1.110	53.706	.272	.63446	.57167	-.51181	1.78073

Lampiran 6 T Tabel

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