

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

AHMAD SILA
2018MM22004

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA

Oleh:

AHMAD SILA

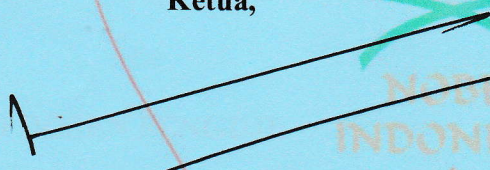
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 21 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.


School Of Business

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA

Nama Mahasiswa : Ahmad Sila
NIM : 2018.MM.2.2004
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Tanggal Ujian : 21 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur dihaturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, berkah dan hidaya-NYA sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa“ dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya serta menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, SE., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Sc.,Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Sc.,Ak., C.A.** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Keluarga yang tercinta terkhusus Istri dan anak-anak Tercinta yang senantiasa memberikan dukungan doa, nasehat, serta motivasi yang

diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

6. Bapak/Ibu dosen, serta STAF Program Pascasarjana Program studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman-teman mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini, dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-NYA atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

Amin

Makassar

Penulis

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapa unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 21 Maret 2021

Mahasiswa,



Ahmad Sila

2018.MM.2.2004

ABSTRAK

Ahmad Sila. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, dibimbing oleh Maryadi dan Sylvia Sjarlis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa (2) pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa pada bulan Februari hingga Maret 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PNS Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yang berjumlah 61 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel dengan total sebanyak 61 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Ahmad Sila. 2021. *The Effect of Motivation, Work Discipline, and Work Environment toward Employee Performance at the Education Office in Gowa Regency, supervised by Maryadi and Sylvia Sjarlis.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of motivation, work discipline, and work environment partially toward employee performance in Education Office in Gowa Regency (2) the effect of motivation, work discipline, and work environment simultaneously toward employee performance at the Education Office in Gowa Regency.

The approach of this study is a quantitative approach conducted at the Education Office in Gowa Regency from February to March 2021. The study population was all 61 civil servants of the Gowa Regency Education Office. The sample selection in this study was implemented using a saturated sampling method, by determining all populations as a sample with a total of 61 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis.

The results show that (1) there is a positive and significant effect on motivation, work discipline, and work environment partially toward the performance of the employees of the Education Office in Gowa Regency (2) there is a positive and significant effect between motivation and work discipline simultaneously toward the performance of the employees at the Education Office in Gowa Regency.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance*



DAFTAR ISI

Sampul Depan/Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Halaman Identitas	iii
Kata Pengantar.....	iv
Pernyataan Orisinalitas Tesis	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Motivasi	18
2.2.1 Pengertian Motivasi	18
2.2.2 Teori Motivasi	19
2.2.3 Jenis-jenis Motivasi	26
2.2.4 Tujuan dan manfaat Motivasi.....	26
2.2.5 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi	27
2.2.6 Dimensi dan Indikator dalam Motivasi	28
2.3 Disiplin Kerja	29
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	29
2.3.2 Aspek-aspek Disiplin Kerja	31
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	33
2.4 Lingkungan Kerja	38

2.4.1	Penegrtian Lingkungan Kerja.....	39
2.4.2	Jenis-jenis Lingkungan kerja.....	39
2.4.3	Dimensi dan indikator lingkungan kerja.....	41
2.4.4	Manfaat Lingkungan Kerja	44
2.5	Kinerja Pegawai	44
2.5.1	Pengertian Kinerja Pegawai	44
2.5.2	Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	45
2.5.3	Meningkatkan Kinerja Pegawai	49
2.5.4	Aspek-Aspek Kinerja Pegawai.....	51
BAB III.	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	54
3.1	Kerangka Konseptual.....	54
3.2	Hipotesis Penelitian	57
3.3	Defenisi Operasional Variabel	57
BAB IV.	METODE PENELITIAN	59
4.1	Pendekatan Penelitian	59
4.2	Tempat Dan Waktu Penelitian	59
4.3	Populasi Dan Sampel Penelitian	59
4.3.1	Populasi.....	59
4.3.2	Sampel	60
4.4	Teknik Pengumpulan Data/Informasi	60
4.5	Jenis Dan Sumber Data	61
4.6	Metode Analisis Data	63
4.6.1.	Uji Instrumen Penelitian	63
4.6.2.	Uji Hipotesis.....	70
BAB V.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	72
5.1	Hasil.....	72
5.1.1	Karakteristik Responden.....	72
5.1.2	Analisis Deskriptif Responden Tentang Motivasi.....	74
5.1.3	Analisis Deskriptif Responden Tentang Disiplin Kerja	81
5.1.4	Analisis Deskriptif Responden Tentang Lingkungan Kerja	85
5.1.5	Analisis Deskriptif Responden Tentang Kinerja.....	89

5.1.6 Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial`	95
5.1.7 Analisis Regresi Berganda secara simultan	103
5.2 Pembahasan.....	105
5.2.1 Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai	105
5.2.2 Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi simultan terhadap kinerja pegawai	109
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	111
6.1 Kesimpulan.....	111
6.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.....	5
2	Perbandingan realisasi kinerja sampai tahun 2019 dengan target jangka menengah	6
3	Uji Validitas Variabel Motivasi	64
4	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	65
5	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	66
6	Uji Validitas Variabel Kinerja	66
7	Uji Realibilitas Variabel Motivasi	68
8	Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja	69
9	Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja	69
10	Uji Realibilitas Variabel Kinerja.....	70
11	Jenis kelamin responden	72
12	Tingkatan Umur Responden	73
13	Tingkatan Pendidikan Responden.....	74
14	Hasil kuesioner Motivasi X1.1	75
15	Hasil kuesioner Motivasi X1.2	75
16	Hasil kuesioner Motivasi X1.3	76
17	Hasil kuesioner Motivasi X1.4	76
18	Hasil kuesioner Motivasi X1.5	77
19	Hasil kuesioner Motivasi X1.6	78
20	Hasil kuesioner Motivasi X1.7	78
21	Hasil kuesioner Motivasi X1.8	79
22	Hasil kuesioner Motivasi X1.9	80
23	Hasil kuesioner Motivasi X1.10.....	80
24	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.1	81
25	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.2	82
26	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.3	82
27	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.4	83

28	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.5	83
29	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.6	84
30	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.7	84
31	Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja X3.1	85
32	Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja X3.2	86
33	Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja X3.3	86
34	Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja X3.4	87
35	Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja X3.5	88
36	Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja X3.6	88
37	Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja X3.7	89
38	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.1.....	90
39	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.2.....	90
40	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.3.....	91
41	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.4.....	91
42	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.5.....	92
43	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.6.....	92
44	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.7.....	93
45	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.8.....	93
46	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.9.....	94
47	Hasil tabel coefficients Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	95
48	Model summary pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	98
49	Hasil tabel Coefficients pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	99
50	Model summary Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	100
51	Hasil tabel Coefficients pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	101
52	Model summary Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	103
53	Hasil uji ANOVA Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan	104

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Teori Kebutuhan Maslow	20
2	Kerangka Konseptual	56

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Izin Penelitian	117
2	Kuesioner	118
3	Tabulasi data Kuesioner	121
4	Hasil Validasi Data.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, perusahaan atau instansi tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan modal dan aset terpenting untuk setiap aktivitas di unit kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Jika sumber daya manusia dikelola dengan baik maka kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi dapat dicapai dengan sebaik-baiknya (Rosiana et al., 2013). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, dan kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi..

Kinerja organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Performa adalah tindakan, bukan peristiwa. Tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen, bukan hasil langsung dan opsional. Kinerja pada dasarnya adalah individu, karena kemampuan kerja setiap karyawan berbeda-beda, bagi perusahaan karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja dapat diketahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja adalah motivasi, usaha dan keinginan manusia, yang dapat merangsang, memberdayakan dan membimbing perilaku untuk menyelesaikan

tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Oleh karena itu insentif selalu menjadi perhatian utama perusahaan, karena insentif sangat erat kaitannya dengan hasil kinerja karyawan perusahaan. Motivasi kerja biasanya diartikan sebagai penggerak keinginan dan motivasi, yang menginspirasi semangat orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Antusiasme kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selain faktor motivasi kerja, faktor disiplin kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk melaksanakan standar operasi, meliputi sikap, perilaku, dan perilaku sesuai dengan peraturan perusahaan (tertulis dan tidak tertulis). Disiplin adalah mendorong karyawan untuk patuh pada aturan yang telah ditetapkan, Melalui disiplin kerja akan tercipta suasana yang kondusif untuk disiplin kerja yang baik, yang mencerminkan rasa tanggung jawab individu atas tugas yang diberikan kepada karyawan. Disiplin karyawan diperlukan agar semua aktivitas yang sedang berjalan dan yang akan datang sejalan dengan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanti, 2015). Afiandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas

yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan bersih, pertukaran udara yang baik, warna, pencahayaan yang memadai, dan musik yang menyenangkan), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan). Kesejahteraan pegawai, hubungan antar pegawai, hubungan pegawai dengan pimpinan, dan tempat ibadah).

Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa merupakan salah satu lembaga teknis yang menjalankan roda pemerintahan Kabupaten Gowa di bidang pendidikan. Pada era Otonomi Daerah, Kabupaten/Kota memiliki otonomi yang luas yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah itu sendiri. Tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah Daerah, Kabupaten Gowa secara efektif telah melaksanakan otonomi daerah dengan melakukan penataan kelembagaan atau pembentukan Lembaga Perangkat daerah termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Dinas Kabupaten Gowa terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten gowa Nomor 43 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa sebagai Lembaga Teknis Pemerintah Kabupaten Gowa.

Penguatan tata kelola yang baik dalam birokrasi pemerintahan merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pembangunan di bidang pendidikan. Lemahnya pelaksanaan pemerintahan menyebabkan layanan pendidikan belum dapat dilaksanakan secara merata, bermutu, berkeadilan, dan akuntabel. Fungsi perencanaan, monitoring dan evaluasi, pengelolaan keuangan, dan ketenagaan serta dukungan infrastruktur secara umum turut menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa adalah Lembaga yang mendapatkan legitimasi dari rakyat untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi pemerintahan dalam melaksanakan program pembangunan di bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa mempunyai tugas pokok sesuai Perda Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dimana tugasnya membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di Bidang Pendidikan. Jumlah pegawai dinas pendidikan kabupaten gowa adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa
Berdasarkan Eselon

No.	Eselon	Jumlah
1.	Eselon II	1
2.	Eselon III	4
3.	Eselon IV	15
4.	Eselon V	-
5.	STAF	41
	Total	61

Data Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/ pemberi amanah. Sedangkan pengukuran akuntabilitas kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Berikut Perbandingan Realisasi Kinerja sampai tahun 2019 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat dalam dokumen Restra SKPD.

Tabel 1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja sampai tahun 2019 dengan Target Jangka Menengah

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI KINERJA TARGET JANGKA MENENGAH	RATA-RATA REALISASI SAMPAI DENGAN TAHUN INI	CAPAIAN
1	2	3	4	5
APK Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	Persen	69,04	98,03	141,99
Angka Partisipasi Murni (APM)				
Angka Partisipasi Murni (APM) SD-MI-Paket A	Persen	99,53	104,31	104,81
Angka Partisipasi Murni (APM) SMP-MTs-Paket B	Persen	97,13	99,56	102,50
Angka Partisipasi Kasar (APK)				
Angka Partisipasi Kasar (APK) SD-MI-Paket A	Persen	100	104,51	104,51
Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP-MTs – Paket B	Persen	96,85	100,78	104,08
Rasio Ketersediaan Sekolah terhadap Penduduk Usia Sekolah				
Rasio Guru SD-MI terhadap Murid SD-MI	Rasio	1 : 168	1 : 168	1 : 168
Rasio Ketersediaan Sekolah terhadap Penduduk Usia Sekolah				
Rasio Guru SMP-MTs terhadap	Rasio	1 : 28	1 : 28	1 : 28
Rasio Ketersediaan Sekolah terhadap Penduduk Usia Sekolah				
Rasio Guru SMP-MTs terhadap	Rasio	1 : 168	1 : 1.056	1 : 1.056
Rasio Ketersediaan Sekolah terhadap Penduduk Usia Sekolah				
Rasio Guru SMP-MTs terhadap	Rasio	1 : 28	1 : 32	1 : 32

Murid SMP-MTs/Murid SMP-MTs				
Kondisi Sekolah Sekolah				
Pendidikan SD	Sekolah	514	130	25,29
Kondisi Bangunan Baik Sekolah				
Pendidikan SMP	Sekolah	172	84	48,84
Kondisi Bangunan Baik Rata-Rata Lama Sekolah (RLS)				
Rata-Rata Lama Sekolah (RLS)	Tahun	7,97	7,52	7,52
Angka Putus Sekolah				
Angka Putus Sekolah (DO) SD-MI	Persen	0	0	0,00
Angka Putus Sekolah (DO) SMP-MTs	Persen	0	0	0,00
% guru SMP yang memiliki guru dengan kualifikasi S1/D4 dan telah memiliki sertifikat pendidik $\geq 35\%$	Persen	100	75	75
% SMP yang memiliki guru berkualitas S1/D4 $\geq 70\%$	Persen	100	83	83
Angka Lulusan (AL) SMP-MTs	Persen	100	100	100
Angka Melanjutkan (AM) dari SD-MI ke SMP-MTs	Persen	99,74	100	100,26
Meningkatnya	Sekolah	522	150	28,74

Pemanfaatan Teknologi Informasi Bebas IT dalam mendukung proses belajar mengajar Angka Melek Huruf (AMH)	Persen	87	96,42	110,83
---	--------	----	-------	--------

Sumber :Data LAKIP Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa tahun 2019

Jika melihat perbandingan rata-rata realisasi indikator kinerja sampai dengan tahun 2019 terhadap target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam Renstra Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, maka terdapat 14 indikator yang telah mencapai target jangka menengah dan 6 indikator yang belum mencapai target jangka menengah.

Capaian indikator kinerja yang belum tercapai tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya motivasi pegawai yang cukup rendah, yang menyebabkan banyak pegawai yang merasa acuh tak acuh dalam melaksanakan tugasnya. Para pegawai juga harus diberikan tindakan tegas dalam hal ini kedisiplinan, sehingga mereka lebih mentaati peraturan yang berlaku di kantor, selain disiplin, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja para pegawai, dimana lingkungan yang baik atau mendukung, baik dari lingkungan fisik maupun non fisik sangat menentukan pencapaian kinerja pada pegawai.

Dari beberapa faktor diatas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh ketiganya di dalam kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil

judul “Pengaruh Motivaasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Linkungan kerja berpengaruh ssecara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa?
2. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Linkungan kerja berpengaruh ssecara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa?
3. Variabel mana yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga sehingga dapat mendorong motivasi pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada STIE Nobel Indonesia Makassar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan Kantor DiNas Pendidikan Kabupaten Gowa untuk menentukan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat beberapa penelitian yang serupa dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan (2020)** yang diteliti oleh Danang Prasetya dan Fariz yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan berjumlah 33 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah :(1) Terdapat pengaruh secara serempak motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; (2) terdapat pengaruh secara parsial motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian yang berjudul **Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember (2017)** yang dilakukan oleh Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro dan Dewi Prihatini dengan

tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Sukorambi (TBS) Jember. Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan Kebun Raya Sukorambi (TBS) Jember sebanyak 63 responden. Alat analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel digunakan uji hipotesis dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,458, artinya sikap dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kehidupan organisasi, terutama kinerja pegawai di lingkungan Pelaksanaan tugas mereka Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,065 berarti bahwa variabel motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Keterbukaan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 0,076 berarti bahwa disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma kekuatan sosial, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 0,450 berarti bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan toleransi dalam tim, motivasi

untuk melakukan kerja ekstra, dan menghormati semangat peraturan di perusahaan.

3. Penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah (2015)** yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti yang bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai. kinerja, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (4) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dengan melibatkan 169 responden yang telah ditentukan dengan metode sensus.

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, (4) Disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

4. Penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali (2015)** yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya dengan tujuan mengidentifikasi variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Pengujian data menggunakan regresi linier berganda Metode pengambilan sample menggunakan rumus slovin, dimana sample yang di ambil sebanyak 137 orang responden. Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.
5. Penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (2014)** yang dilakukan oleh Rahemas Pamesti, Handoyo Djoko dan Sari Listyorini dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Terdapat 95 responden sebagai sampel dengan cara sensus, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara menggunakan kuesioner.pengujian

hipotesis menggunakan uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan program SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,773 dan koefisien determinasi 59,7%, disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,724 dan koefisien determinasi 52,4%, lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,856 dan Koefisien determinasi 73,3%, kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,888 dan koefisien determinasi 78,9%, motivasi, disiplin, lingkungan, dan kemampuan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 1,374 + 0,059X_1 + 0,052(X_2) + 0,180(X_3) + 0,621(X_4)$. Hal ini berarti semakin baik motivasi, disiplin, lingkungan, dan kemampuan maka kinerja akan semakin baik.

6. Penelitian yang dilakukan oleh **Zainul Hidayat,MM dan Muchammad Taufiq,MH** yang berjudul **pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang**. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mempelajari Pengaruh Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang; 2) untuk mengetahui secara parsial Pengaruh Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang; 3) untuk mengetahui pengaruh Lingkungan

dan Disiplin dan Motivasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. Dimana jumlah karyawan yang menjadi populasi sebanyak 60 orang responden berdasarkan spesialis. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden, wawancara kepada anggota organisasi, serta melihat dokumen yang dibutuhkan. Data yang terkumpul didukung oleh pengujian asumsi dan reliabilitas. Model analisis didukung oleh pengujian asumsi klasik; uji korelasi otomatis multikolinieritas. Untuk mengetahui keakuratan model yaitu dengan melihat koefisien determinasi, dilakukan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan hipotesis parsial dilakukan dengan uji t.

Dari analisis data regresi berganda diperoleh persamaan garis regresi: $Y = -1,435 + 0,330 X_1 + 0,609 X_2 + 0,156 X_3 + e$ dan diperoleh hasil uji hipotesis 1: $F_{hitung} 143,958$ dengan probabilitas 0,000 dan $F_{tabel} (= 0,05; df_1 = 3; df_2 = 60)$ sebesar 2,769 yang berarti variabel Lingkungan (X_1) dan Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: Didapatkan nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 3,059 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 dan dari nilai t_{hitung} lebih besar nilai t_{tabel} 2,003, maka hipotesis kedua yang menyatakan tentang variabel Lingkungan (X_1) dan Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh kinerja (Y) diterima. Disiplin (X_2) merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja kata dengan Koefisien Standar Beta untuk variabel X_2

sebesar 0,425, artinya kinerja (Y) dapat diungguli oleh variabel Diciplin (X2) sebesar 42,5 persen. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

7. Penelitian yang berjudul **Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen** yang dilakukan oleh **Agung Prihantoro** yang bertujuan untuk menganalisis kinerja guru MTs dan MA Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja untuk menganalisis pengaruh kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan variabel komitmen sebagai intervening untuk menganalisis pengaruh tingkat komitmen guru terhadap sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs dan MA Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati. Populasi ini berjumlah 110 guru dari 52 guru MTs Salafiyah dan 57 guru MA Salafiyah. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dengan memberikan angket kepada seluruh populasi yang berjumlah 110 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner langsung kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model) yang dioperasikan melalui program SMARTPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Variabel motivasi, disiplin, komitmen, dan lingkungan kerja menunjukkan hasil positif yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia

2.2. Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi (motivasi) berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya “bergerak”. Motivasi manajemen biasanya hanya berlaku untuk sumber daya manusia khususnya bawahan. Motivasi sendiri merupakan faktor penentu pekerjaan karyawan. Walaupun kemampuan maksimal karyawan dibarengi dengan fasilitas yang memadai, jika tidak ada motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuannya, maka pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Winardi (2016: 6) berpendapat bahwa beberapa pandangan tentang kekuasaan meyakini bahwa kekuasaan merupakan kekuatan potensial yang ada pada manusia, yang dapat berkembang sendiri atau melalui kekuatan eksternal yang pada dasarnya berkisar pada imbalan moneter dan non-moneter. Imbalan moneter dapat berdampak positif atau negatif pada kinerjanya. Sementara itu, Malayu (2015: 23) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah mempertanyakan bagaimana membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan organisasi. ..

Menurut Mike. Donald (Sardiman, 2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam tubuh manusia yang ditandai dengan munculnya “perasaan” dan mendahului respon terhadap tujuan. Dari pengertian Mike. Donald mengandung tiga unsur penting yaitu: motivasi memicu perubahan energi bagi setiap orang (walaupun motivasi berasal dari dalam diri manusia), kemunculannya

akan melibatkan aktivitas fisik manusia, dan motivasi ditandai dengan munculnya perasaan / perasaan terkait akibat psikologis. Masalah, Pengaruh dan emosi, serta dapat menentukan tingkah laku manusia, sehingga akan merangsang motivasi, karena ada tujuan dan sasaran yang menyangkut masalah permintaan.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa antusiasme karyawan berasal dari dorongan internal atau eksternal, dan mereka melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi.

2.2.2 Teori motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Sebuah Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow (teori kebutuhan) mengemukakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (physiological needs), seperti: rasa haus, rasa lapar, istirahat dan seks.
- 2) Kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak hanya aman fisik semata, akan tetapi juga aman non fisik (psikologikal, mental dan intelektual)
- 3) Kebutuhan akan rasa kasih sayang dan memiliki (love belonging)
- 4) Kebutuhan akan harga diri (esteem needs), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status (berkompetensi, berprestasi, mendapat dukungan serta pengakuan).

- 5) Aktualisasi diri (self actualization), artinya adanya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dalam diri mereka sehingga menjadi kemampuan yang dapat diaplikasikan



Gambar 2.1
Teori kebutuhan Maslow

2. Teori Motivasi ERG

Teori ERG dikembangkan antara tahun 1961 dan 1978. Selama periode ini, dilakukan pengujian data berdasarkan pengalaman untuk mengasah prinsip-prinsip utama teori dan mempublikasikannya secara ilmiah berdasarkan Alderfer (1989). Artikel ini memperkenalkan proses pengembangan teori ERG dan membandingkan latar belakang penulisnya Alderfer dengan Maslow. Alderfer menjelaskan bagaimana melakukan studi empiris untuk memverifikasi ERG di sebuah pabrik di Easton, Pennsylvania, dan kemudian mengembangkannya lebih lanjut dengan melakukan studi empiris lain di pabrik yang lebih besar,

berdasarkan perbaikan yang dilakukan pada pengukuran dan makalah yang diperkenalkan.

Clayton Alderfer dari Yale University meyakini bahwa kebutuhan inti terbagi menjadi tiga kategori yaitu keberadaan, hubungan (relasi) dan pertumbuhan (pertumbuhan), sehingga dinamakan teori ERG. Teori ERG adalah kritik Clayton Eldefer terhadap teori Abraham Maslow. Teori ERG menggantikan lima kebutuhan dengan tiga kebutuhan, sehingga hierarki dalam teori Abraham Maslow juga dihapus.

Namun teori ERG tidak mengasumsikan adanya hirarki yang ketat, yaitu seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum dapat naik ke tingkat selanjutnya. Menurut ERG, ada 3 kategori permintaan utama:

- 1) Kebutuhan untuk bertahan hidup (survival needs) Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan dasar termasuk kebutuhan fisiologis, antara lain kebutuhan pangan, air minum, sandang, papan, dan keamanan.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (relevance needs) Kebutuhan ini menekankan pada pentingnya hubungan antar individu dan hubungan sosial di lingkungan kerja perusahaan.
- 3) Kebutuhan akan pertumbuhan (growth demand) adalah keinginan untuk mengembangkan potensi seseorang guna mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan atau Expectancy Theory of Motivation yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964 memiliki tiga asumsi yaitu :

1) Harapan hasil (*outcome expectancy*)

Harapan hasil memiliki artian bahwa hasil akan dapat dicapai dengan adanya perlakuan tertentu dari seseorang yang mengharapkan hasil tersebut.

2) Valensi (*valence*)

Valensi memiliki artian bahwa terdapat nilai yang akan orang berikan kepada hasil yang diharapkan karena setiap hasil atau capaian itu memiliki nilai bagi individu.

3) Harapan usaha (*effort expectancy*)

Harapan usaha memiliki artian bahwa terdapat usaha dari seseorang dalam pencapaian suatu hasil tertentu, karena setiap capaian itu berkaitan dengan seberapa sulit mencapainya.

Vroom dalam Hubeis (2013) menyatakan bahwa individu termotivasi untuk melakukan hal tertentu guna pencapaian tujuan apabila meyakini bahwa tindakan tersebut akan mencapai tujuan tersebut. Teori harapan didasarkan pada :

- a. Harapan (*Expectancy*) merupakan kesempatan yang ada akan kejadian karena suatu tindakan atau penilaian bahwa upaya yang dilakukan akan berdampak pada kinerja yang diharapkan.

- b. Nilai (Valence) adalah dampak yang ditimbulkan dari perilaku itu memiliki nilai tertentu bagi individu yang bersangkutan, atau dapat dikatakan bahwa nilai adalah hasil dari keinginan seseorang yang dikaitkan dengan individu dengan hasil yang diharapkan.
- c. Pertautan (Instrumentality) merupakan persepsi yang timbul dari individu mengenai hasil pada tingkat pertama ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu karena adanya keinginan untuk pencapaiannya yang akan berdampak pada penghargaan.

4. Teori dua faktor Herzberg

Teori dua faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori hygiene-motivator. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator serta membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas

pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sedangkan faktor-faktor instrinsik antara lain prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab(responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

Teori dua faktor dibagi menjadi dua yaitu:

a. Hygiene faktor

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Hygiene factors (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

b. Motivation factor

Menurut Herzberg (Robbins, 2001), hygiene factors (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul

disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada motivation factors (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk adalah:

- 1) Achievement (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- 2) Recognition (penghargaan)
- 3) Work it self (pekerjaan itu sendiri)
- 4) Responsibility (tanggung jawab)
- 5) Possibility of growth (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- 6) Advancement (kesempatan untuk maju)

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan karyawan

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Ada beberapa jenis motivasi kerja. Menurut Winardi (2016: 5) jenis motivasi dapat bersifat negatif atau positif yaitu:

2. Motivasi positif. Orang kadang-kadang menyebutnya sebagai "motivasi untuk mengurangi kecemasan" atau "metode wortel". Jika kinerja memenuhi standar yang ditetapkan, ini memberi orang hal-hal yang berharga (seperti penghargaan uang, pujian, dan kemungkinan menjadi karyawan tetap)
3. Motivasi negatif biasanya disebut "metode persisten" (metode persisten) Jika kinerja orang yang bersangkutan lebih rendah dari yang diharapkan, ancaman hukuman (kecaman, ancaman PHK, ancaman penurunan pangkat, dll.)

Senada dengan itu, Gregor mengatakan dalam Winardi (2016: 6): “Setiap jenis (motivasi) memiliki tempat tersendiri dalam organisasi, tergantung situasi dan kondisi yang berkembang.”

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015:146) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan motivasi adalah untuk memobilisasi dan membimbing potensi dan keberhasilan karyawan dan organisasi agar dapat mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu ekspektasi karyawan maupun ekspektasi organisasi.

2.2.5 Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Syaiful dan Aswan (2010), diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam rangka memotivasi kerja, karyawan perlu memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan semua informasi yang berkaitan dengan penyelesaian tugas, dan memberikan informasi yang jelas, sehingga karyawan dapat lebih mudah memacu motivasi kerja.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan. Dengan adanya pengakuan tersebut maka karyawan akan lebih mudah mendapatkan motivasi kerja.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin berhak mengambil keputusan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bawahannya setiap saat, yang akan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawan bawahan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Menurut beberapa definisi para ahli di atas, penulis mengenal prinsip memotivasi karyawan untuk bekerja yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui bagian bawahan, prinsip desentralisasi dan prinsip memberi perhatian.

2.2.6 Dimensi dan indikator motivasi

Dimensi dan Indikator motivasi pada penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (Need Achievement) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
 - 1) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - 2) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - 3) Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - 4) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (Need Affiliation) yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

- 1) Kebutuhan untuk diterima
 - 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - 3) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power) terdiri dari tiga indikator yaitu:
- 1) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - 2) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - 3) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas bahwa motivasi mempunyai tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan dan memiliki 10 indikator.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap spiritual yang tercermin dalam tingkah laku atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat, berupa ketaatan pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku untuk tujuan tertentu dalam masyarakat. Disiplin juga dapat diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan hal-hal yang melanggar cita-cita bangsa / bangsa.

Menurut Supriyadi (2003) pengertian pekerjaan adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, prestise, realisasi diri, dll. Pandangan lain dari Brown (dalam Anoraga, 1998) mengatakan bahwa kerja adalah penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai tujuan produksi tertentu.

Menurut definisi Hasibuan (2016), disiplin kerja berarti karyawan selalu berangkat kerja dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Intinya, disiplin adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi, serta mematuhi semua aturan yang ditetapkan.

Menurut penelitian Rivai (2005), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengubah perilakunya, dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kemauannya untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. . Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghormati, menghormati dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan kemampuan untuk menegakkannya, serta tidak akan menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002).

Menurut definisi disiplin kerja lainnya menurut Sinambela (2012), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan terus menerus serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Nitisemito (Damawan, 2013) disiplin kerja

diartikan sebagai sikap, perilaku, dan perilaku yang diajukan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis sesuai dengan aturan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berarti karyawan selalu pulang tepat waktu, melakukan segala pekerjaannya, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Intinya, disiplin adalah perilaku karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2.3.2 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Rivai (2005) memiliki beberapa aspek yaitu:

1. Tingkat kehadiran, meliputi jam kerja karyawan, ketepatan waktu masuk kerja karyawan setiap hari, dan semua jam kerja sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.
2. Kepatuhan terhadap peraturan kerja, yaitu tentang pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja dan kepatuhan terhadap pedoman kerja perusahaan.
3. Memenuhi standar kerja, yang terlihat dari besarnya tanggung jawab pegawai yang dipercayakan kepadanya dan pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya.

4. Karyawan yang sangat waspada, sangat waspada akan selalu tetap berhati-hati, berhati-hati dan teliti dalam bekerja, dan selalu menggunakan hal-hal tertentu secara efektif.
5. Mematuhi etika yang menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, sopan santun dan kejujuran karyawan, serta saling menghormati antar rekan kerja.

Indikator disiplin kerja karyawan menurut Dharma (2003) adalah:

1. Absensi harian: karyawan harus datang ke perusahaan sebelum berangkat kerja, dan kartu absensi biasanya digunakan pada mesin absensi.
2. Akurasi jam kerja: jam kerja dan jam kerja ditentukan atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan wajib mematuhi peraturan tentang jam kerja, dan tidak boleh melanggar waktu istirahat dan jadwal kerja lainnya agar tidak terlambat bekerja, serta harus mematuhi peraturan jam kerja harian.
3. Kenakan pakaian kerja dan tanda pengenal: Semua karyawan diwajibkan untuk mengenakan pakaian yang rapi dan sopan serta mengenakan pakaian tanda pengenal selama bekerja. Bagi kebanyakan perusahaan, seragam yang sama biasanya diberikan kepada seluruh karyawan sebagai simbol persatuan dan keakraban perusahaan.
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan: adakalanya karyawan secara terangterangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus ditetapkan dengan jelas dan ideal, dan tantangan yang cukup harus disajikan kepada kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Namun, jika pekerjaan tersebut di luar kemampuannya, atau pekerjaan tersebut jauh melampaui kemampuannya, maka keseriusan dan kedisiplinan karyawan akan sangat rendah. Inilah pentingnya prinsip bahwa orang yang tepat ada di posisi yang tepat dan orang yang tepat ada di pekerjaan yang benar.

2. Kepemimpinan

Saat menentukan disiplin kerja karyawan, pemimpin digunakan oleh bawahannya sebagai panutan dan panutan. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, disiplin, jujur, adil, dan menaati perkataan dan perbuatannya. Jika disiplin pemimpin lemah, pemimpin hendaknya tidak mengharapkan dia berdisiplin dengan baik. Pemimpin harus sadar bahwa tindakannya akan ditiru oleh bawahan. Hal ini untuk menuntut pemimpin memiliki disiplin yang baik agar bawahannya dapat disiplin dengan baik.

3. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik..

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya disiplin karyawan, karena diri dan kodrat manusia selalu merasa penting dan membutuhkan perlakuan yang sama dengan orang lain. Jika keadilan digunakan sebagai dasar kebijakan pemberian kompensasi (pengakuan) atau hukuman, maka akan mendorong terciptanya disiplin pegawai yang baik. Pemimpin atau manajer yang dapat memimpin selalu adil kepada semua bawahan karena menyadari bahwa keadilan yang baik juga menciptakan disiplin yang baik.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan internal harus dilakukan sebagai tindakan praktis untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan seperti ini berarti atasan harus proaktif dan langsung mengawasi perilaku, etika, sikap, semangat kerja dan prestasi bawahan. . Artinya atasan harus selalu hadir / hadir di tempat kerjanya agar bawahannya dapat mengawasi dan memberikan arahan ketika menemui kesulitan dalam bekerja.

Handoko (2012) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan dan manajemen. Menurut Mike. Farland mengemukakan dalam Handyaningrat (1996) bahwa

pengawasan adalah suatu proses, pemimpin ingin mengetahui apakah hasil kerja bawahan sejalan dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan Saydam (2005) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan supervisi yang dikatakan terbentuk dari sikap kerja yang menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang hendak diselesaikan.

6. Sanksi Hukuman

Denda berperan penting dalam menjaga disiplin karyawan. Karena dengan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan akan menurunkan sikap dan perilaku disiplinernya. Beratnya sanksi yang dijatuhkan juga mempengaruhi kualitas disiplin pegawai. Denda harus ditentukan berdasarkan pertimbangan logis, dan harus dibenarkan serta dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani bertindak tegas dan menghukum setiap pekerja industri sesuai dengan sanksi yang telah ditentukan. Pemimpin yang berani bertindak tegas dan mengenakan denda pada karyawan yang disiplin akan dihormati dan diakui oleh pemimpinnya. Namun jika pemimpin kurang sombong atau tidak menghukum karyawan yang disiplin, akan sulit baginya untuk menjaga disiplin bawahannya, bahkan jika sikap karyawan terhadap disiplin akan meningkat.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan berkontribusi terhadap disiplin yang baik dalam perusahaan. Hubungannya vertikal atau horizontal, harus horizontal. Para pemimpin atau manajer harus berusaha untuk menciptakan suasana hubungan interpersonal yang harmonis, vertikal dan horizontal. Jika terjalin hubungan interpersonal yang harmonis maka akan tercipta lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan menginspirasi kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

Menurut Saydam (2006), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi (balas jasa) akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena gaji akan membawa kepuasan dan kecintaan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Semakin tinggi kompensasi karyawan maka disiplin karyawan semakin baik, karena jika kompensasi karyawan tinggi maka akan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sebaliknya jika karyawan menerima kompensasi dalam jumlah kecil, maka kedisiplinan karyawan akan rendah, karena karyawan akan kesulitan memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran kepemimpinan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, jika perilaku pemimpin baik maka disiplin karyawan akan baik,

sebaliknya jika perilaku pemimpin tidak baik maka disiplin karyawan tidak akan baik.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan maka perlu digunakan aturan, karena dengan adanya aturan tersebut maka karyawan akan memahami aturan yang ada di perusahaan dan sanksi apa yang akan dijatuhkan jika aturan tersebut dilanggar.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk bertindak mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang bertindak sesuai dengan sanksi dan disiplin yang ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas dalam memberikan sanksi disiplin kepada karyawan akan dihormati dan diakui oleh pemimpin bawahannya sehingga pemimpin tersebut dapat menjaga disiplin karyawan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Semakin banyak karyawan membutuhkan pengawasan dari pimpinan. Karena pengawasan semacam ini berarti atasan aktif dan memantau langsung perilaku, etika, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahan. Artinya atasan selalu bekerja, sehingga boundary dapat memantau dan menginstruksikan bawahan apakah mereka mengalami kesulitan kerja, dan juga dapat memberikan metode atau metode kerja yang lebih efektif, sehingga mengurangi kesalahan dan mendukung disiplin dan semangat kerja karyawan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan atau mencapai disiplin kerja, karena dengan adanya perhatian maka pegawai akan merasa bahwa dirinya dan pekerjaannya berharga, dan dengan perhatian maka akan terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan di dalam perusahaan, serta harmonis. hubungan, yang akan memberikan dukungan bagi karyawan. Disiplin staf bagus.

Berdasarkan dua faktor diatas maka peneliti memilih faktor-faktor yang dijelaskan oleh Hasibuan (2016) yaitu tujuan dan kapabilitas, kepemimpinan, kompensasi, keadilan, pengawasan inheren, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan interpersonal. Hal ini dikarenakan teori dalam Hasibuan (2016) lebih sesuai dengan variabel yang digunakan peneliti. Kemudian teori Hasibuan (2001) banyak digunakan sebagai acuan penelitian dan munculnya faktor-faktor yang berkaitan dengan pengawasan internal pada narasumber.

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosi karyawan. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat melakukan berbagai aktivitas, sehingga secara efektif menggunakan waktu kerja. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk antar rekan kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja, yang akan mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada mereka. Berikut pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Siagian (2014: 56) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja sehari-hari karyawan. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008: 87), lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau unsur yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan, dan akan berdampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. .

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.4.2 Jenis-jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan

menentukan aspek -aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan

bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Dari perspektif menjalin hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasannya, lingkungan kerja non material merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang, tetapi juga tujuan bekerja. aktivitas mendapatkan bayaran. kepuasan.

Dari beberapa sudut pandang di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik kerja merupakan suatu kondisi fisik, termasuk segala sesuatu yang terdapat dalam fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja atau efisiensi kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non material adalah kondisi di sekitar tempat kerja non material. Lingkungan kerja non-material tidak dapat dipahami oleh panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan oleh indera, misalnya hubungan antara karyawan dan pemimpin.

2.4.3 Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja di perusahaan atau perkantoran terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan

tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006:183) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu efisiensi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014: 103) berkeyakinan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan merasa senang atau tidak puas dengan lingkungan kerja perusahaan tempat mereka bekerja, dan merasa nyaman atau tidak nyaman.

2.5. Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja Istilah dimaksudkan untuk diterjemahkan sebagai istilah "kinerja". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001), kinerja bukanlah karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk pekerjaan yang sebenarnya. Kinerja terkait pekerjaan didefinisikan sebagai hasil yang terkait dengan fungsi pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Arifin (2004) menunjukkan bahwa kinerja dipandang sebagai produk dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan mengacu pada kemahiran seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, dan motivasi mengacu pada kesediaan seseorang untuk bertindak dan mencoba. Jika orang memiliki kemauan dan

keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka mereka akan melakukan yang terbaik.

Mathis dan Jackson (2006) menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Yuniarsih, Tjuju, dan Suwatno (2008) meyakini bahwa kinerja adalah prestasi nyata yang ditunjukkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produksi merupakan tingkat pencapaian yang menunjukkan hasil penggunaan yang tinggi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Boudreau dan Milkovich (1997) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat di mana karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kondisi yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari proses atau aktivitas pegawai dalam menjalankan fungsi tertentu. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil yang dicapai karyawan pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja. Menurut Boudreau dan Milkovich (1997), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*)

Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:

- 1) Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.
- 2) Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

2. Motivasi (*Motivation*)

Adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

3. Peluang (*Opportunity*)

Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk

mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor internal pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan

untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Gibson, Ivancevish, dan Donnelly (1987) menyatakan bahwa ada tiga variabel utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik psikologis. Lebih lanjut lagi, Gibson, Ivancevish, dan Donnelly (1987) menyatakan bahwa keterlibatan kerja (job Involvement) dan kepuasan kerja masuk dalam karakteristik individu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

2.5.3 Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Tyson and Jackson (2000) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Tyson dan Jackson mengatakan ada 4 (empat) tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu :

1. Tahap 1

memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangikan keberhasilan.

2. Tahap 2

Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.

3. Tahap 3

Kelompok kemudian harus menyetujui bagaimana membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.

4. Tahap 4

Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Sedangkan Wirjana (2007) menyatakan kinerja pada umumnya terdiri dari kinerja pada tingkat organisasi dan pada tingkat individu. Pada tingkat organisasi, kinerja yang kurang berkualitas merupakan akibat atau hasil dari kepemimpinan

yang kurang berkualitas, manajemen yang kurang profesional, atau sistem kerja yang tidak baik. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkualitas dan mengatasi masalah yang ditemui dalam upaya meningkatkan kinerja. Schaffer dalam Wirjana (2007) memberikan beberapa strategi:

1. Seleksi tujuan mengatasi masalah yang paling urgen lebih dahulu, mengoreksi biaya yang terlalu tinggi, spesifikasi kualitas yang rendah, target kerja yang tidak tercapai, memastikan masalah-masalah tersebut diatasi dengan tuntas.
2. Spesifikasi hasil yang diharapkan: sasaran harus SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-bound).
3. Komunikasi yang jelas.
4. Alokasi tanggungjawab, organisasi perlu membagi atau mengalokasikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan setiap karyawan.
5. Luas proses, sukses dalam mencapai tujuan dapat digunakan untuk mengulangi proses dengan tujuan yang baru atau perluasan tujuan yang terdahulu.

Pada tingkat individu strategi yang dipaparkan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi dapat digunakan dan diadaptasi untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, sebagai berikut:

1. Seleksi tujuan, menentukan area prioritas bagi tindakan.
2. Spesifikasi hasil, menentukan target dan standar.

3. Penetapan ukuran kerja, menentukan dasar bagi kemajuan yang mengarah pada tercapainya tujuan dapat dipantau.
4. Pemantauan, mengkaji kemajuan dan menganalisis umpan balik untuk memastikan target dan standar tercapai.
5. Luas proses, mengulangi proses dengan tujuan lain sesuai prioritas

2.5.4 Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Ukuran hasil dari kinerja memainkan peranan kunci dalam memantau apakah tujuan jangka panjang, menengah dan pendek organisasi sesuai dengan aspirasi yang diinginkan. Berdasarkan informasi yang dihasilkan dari indikator kinerja, maka manajer akan dapat melihat parameter tersebut kepada atasan maupun bawahan mereka, guna mengambil tindakan atau keputusan yang dirasakan perlu.

Mathis dan Jackson (2006), menyebutkan ada banyak cara untuk mengukur kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi, elemen utama yang merupakan faktor kunci ada tiga, yaitu:

1. Produktivitas. Adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.
2. Kualitas produksi juga harus dipertimbangkan sebagai bagian dari produktivitas, karena ada kemungkinan satu alternatif untuk memproduksi lebih banyak tetapi dengan kualitas yang lebih rendah.

3. Pelayanan yang berkualitas tinggi pada pelanggan merupakan hasil penting lainnya yang akan mempengaruhi kinerja kompetitif perusahaan. Dimensi pelayanan terdiri dari keyakinan pengetahuan tenaga kerja, fasilitas dan peralatan fisik, perhatian, bantuan tepat pada waktunya, kinerja yang dapat diandalkan dan tepat, semua menuju pada hasil pelayanan terbaik.

Sejalan dengan Furtwengler (2002), yang memfokuskan pada ukuran ukuran kinerja, yaitu Kecepatan; Kualitas; Layanan; dan Nilai. Sedangkan Bernaddin dan Russel (1993) mengungkapkan 6 (enam) kriteria utama kinerja yang dapat dinilai, yaitu:

1. Kualitas

Merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas

Yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Yaitu tingkat dimana penggunaan sumber-sumber organisasi atau perusahaan baik berupa sumber daya manusia, teknologi, bahan baku, peralatan digunakan secara optimal untuk mendapatkan target tertinggi.

5. Kebutuhan pengawasan

Suatu keadaan dimana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

6. Pengaruh interpersonal

Tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan self esteem, goodwill, dan kerja sama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja antara lain adalah: produktivitas, kualitas suatu produksi, pelayanan yang berkualitas, kuantitas, kecepatan, efektivitas waktu dan biaya, layanan, nilai, kebutuhan pengawasan dan pengaruh antar pribadi.

Aspek kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek kinerja yang dikemukakan oleh Bernaddin dan Russel (1993) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen), yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu Kinerja Pegawai. Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

3.1.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Sandhi Fialy Harahap, 2020; Muhamad Ekhsan, 2019; dan Bukhari, 2019).

3.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau

tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Oleh karena itu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nova Syafrina, 2017; Jeli Nata Liyas, 2017; Muhammad Andi Prayogi, 2019; dan Apfia Ferawati, 2017).

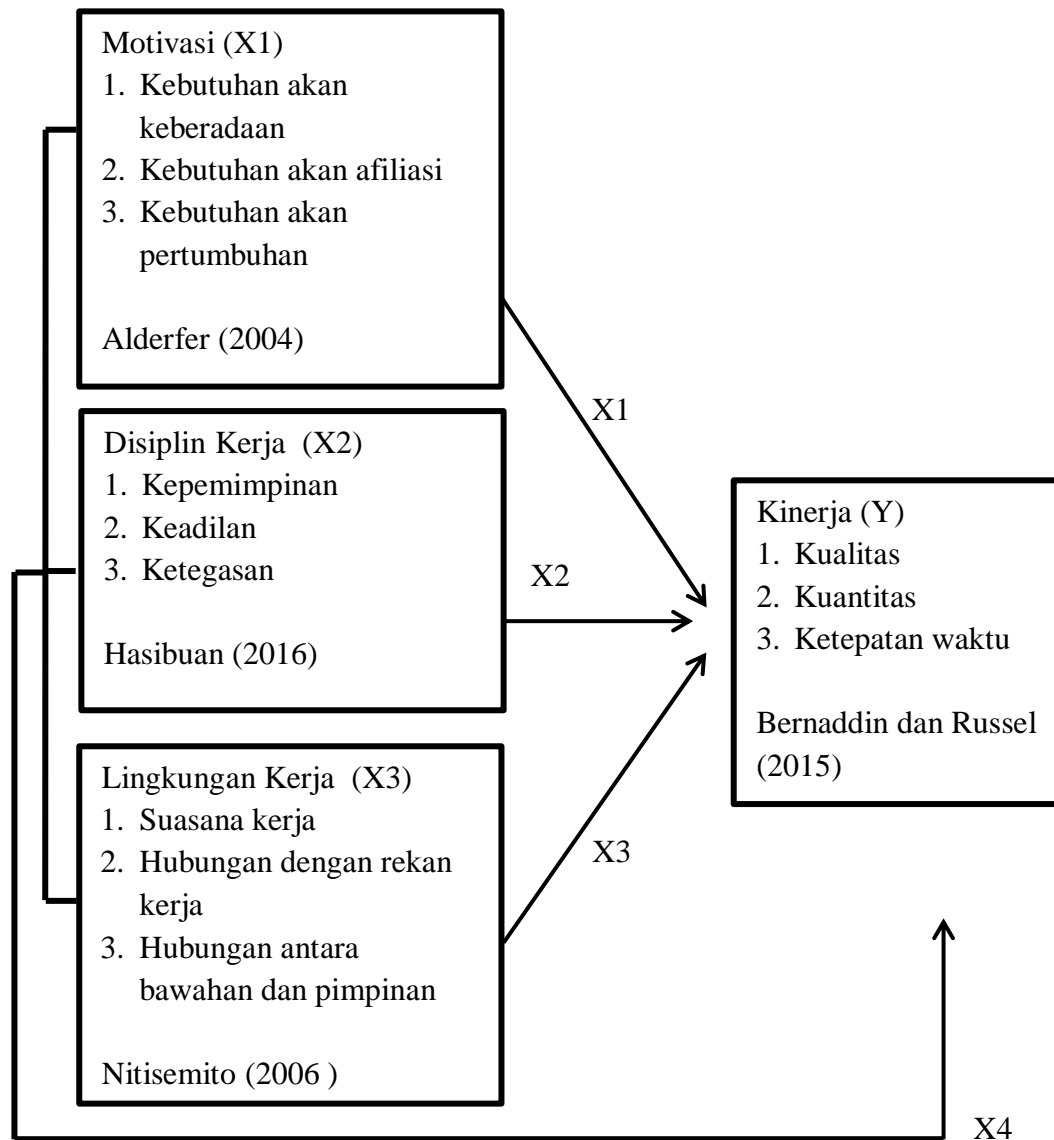
3.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam melakukan aktivitas berkerja, karena baik atau buruknya kinerja seorang pegawai salah satunya dapat disebabkan dari lingkungan kerjanya sendiri. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bukhari, 2019; Rizal Nabawi, 2019; Denok Sunarsi, 2020 dan Apfia Ferawati, 2017)

Pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dapat dijadikan sebuah kerangka pemikiran untuk penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini adalah berdasarkan

pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Dari uraian diatas dapat diajukan model kerangka teori sebagai berikut



Gambar 3.1
Kerangka teori

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

H3 : Terdapat variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa..

3.3. Defenisi Operasional Variabel

1. Motivasi

Menurut Clayton Alderfer dalam Nashar (2004), motivasi adalah suatu dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang menyebabkan seseorang (individu) untuk bertindak atau berbuat mencapai tujuan, sehingga perubahan tingkah laku pada diri diharapkan terjadi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Lingkungan Kerja

Alex S. Nitisemito (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

4. Kinerja

Bernardin dan Russel dalam Setiawan (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, dalam definisi tersebut Bernardin dan Russel menekankan pengertian kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Saban Echdar (2017) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penggunaan metode kuantitatif dimaksudkan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, signifikan serta sesuai dengan masalah yang diangkat sehingga mampu menjawab permasalahan yang dihadapi serta mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

4.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2021

4.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

4.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Target populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yang berjumlah 61 orang

4.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability* yaitu *sampling jenuh* yaitu teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel atau juga sering disebut sebagai sensus. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi penelitian relatif kecil.

Berdasarkan perhitungan dari sensus atau *sampling jenuh* dengan jumlah responden seluruh karyawan, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 61 orang pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

4.4. Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang diteliti.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mendapatkan informasi dari responden. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

4.4.1. Observasi

Menurut Supardi (2006:88) metode observasi merupakan metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Metode observasi digunakan untuk mengetahui lebih dekat objek yang akan diteliti dengan melakukan kunjungan

secara langsung oleh peneliti pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

4.4.2. Angket/kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. (Widoyoko, 2016). Penelitian menggunakan angket atau kuesioner ditujukan untuk pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yaitu mengenai Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

4.5. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data-data dari penelitian ini dikumpulkan lalu diolah dan dianalisis. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau merupakan data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data Diperoleh (Moleong, 2002). Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yakni :

a. Sumber data primer

Menurut Pabundu (2016) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek diteliti. Data tersebut diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat dari lapangan, yang termasuk sumber data primer yakni:

- 1) Person yakni sumber data yang dapat memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau dalam konteks penelitian disebut informan.
- 2) Place yakni sumber data yang diperoleh dari gambaran tentang situasi kondisi yang berlangsung berkaitan dengan masalah dibahas dalam penelitian.
- 3) Paper yakni sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambaran atau simbol-simbol lain.

Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner kepada seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah data primer. Sumber data sekunder diharapkan dapat berperan membantu mengungkap

data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat memberikan keterangan atau data pelengkap sebagai bahan pembanding (Burhan, 2012).

Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan laporan penelitian yang masih relevan yang berkenaan dengan tema penelitian yang akan dibahas.

4.6. Metode Analisis Data

4.6.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dari kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson dengan cara mengkolerasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (Duwi Priyatno, 2014).

Jika nilai positif dan r hitung $>$ r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid

Adapun nilai r tabel = 0.3494 yang ditentukan dengan jumlah responden sebanyak 30 dan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi.

1) Uji validitas variabel Motivasi (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Motivasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Uji validitas instrumen kuesioner variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0.2521	0,558	Valid
Pertanyaan 2	0.2521	0,524	Valid
Pertanyaan 3	0.2521	0,618	Valid
Pertanyaan 4	0.2521	0,745	Valid
Pertanyaan 5	0.2521	0,705	Valid
Pertanyaan 6	0.2521	0,765	Valid
Pertanyaan 7	0.2521	0,561	Valid
Pertanyaan 8	0.2521	0,768	Valid
Pertanyaan 9	0.2521	0,725	Valid
Pertanyaan 10	0.2521	0,518	Valid

Uji validitas tentang variabel Motivasi (X1) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,2521 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2) Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap 7 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Uji validitas instrumen kuesioner variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0.2521	0,781	Valid
Pertanyaan 2	0.2521	0,695	Valid
Pertanyaan 3	0.2521	0,828	Valid
Pertanyaan 4	0.2521	0,657	Valid
Pertanyaan 5	0.2521	0,815	Valid
Pertanyaan 6	0.2521	0,775	Valid
Pertanyaan 7	0.2521	0,586	Valid

Uji validitas tentang variabel Disiplin Kerja (X2) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0.2521 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3) Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil pengujian validitas terhadap 7 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Uji validitas instrumen kuesioner variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0.2521	0,781	Valid
Pertanyaan 2	0.2521	0,696	Valid
Pertanyaan 3	0.2521	0,828	Valid
Pertanyaan 4	0.2521	0,657	Valid
Pertanyaan 5	0.2521	0,815	Valid
Pertanyaan 6	0.2521	0,775	Valid
Pertanyaan 7	0.2521	0,586	Valid

Uji validitas tentang variabel Lingkungan Kerja (X3) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,2521 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

4) Uji validitas variabel kinerja (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap 9 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Uji validitas instrumen kuesioner variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0.2521	0,547	Valid
Pertanyaan 2	0.2521	0,593	Valid
Pertanyaan 3	0.2521	0,599	Valid
Pertanyaan 4	0.2521	0,510	Valid

Pertanyaan 5	0.2521	0,549	Valid
Pertanyaan 6	0.2521	0,614	Valid
Pertanyaan 7	0.2521	0,459	Valid
Pertanyaan 8	0.2521	0,543	Valid
Pertanyaan 9	0.2521	0,408	Valid

Uji validitas tentang variabel Kinerja (Y) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,2521 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji realibilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel

- 3) Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

Setelah melakukan uji validitas masing-masing butir, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Menurut Echdar (2017), “bahwa reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur”. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Kriteria pengujian dilakukan dengan jalan melihat indeks reliabilitas Alpha pada output kotak reliabilitas statistik, pada kolom Cronbach’ Alpha. Menurut Echdar (2017), Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak reliabel dengan menggunakan kesepakatan secara umum reliabilitas dianggap sudah memuaskan jika $\geq 0,70$.

1) Uji realibilitas data Motivasi (X1)

Tabel 4.5 hasil uji realibilitas data Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach’s Alpha	N of Items
,840	10

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.840. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.840 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

2) Uji realibilitas data Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6 hasil uji realibilitas data Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	7

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.854. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.854 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

3) Uji realibilitaas data Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.7 hasil uji realibilitas data Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	7

Jadi Reliabilitas instrumen X3 adalah 0.854. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0,854 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4) Uji Realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8 hasil uji realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,680	9

Jadi Reliabilitas instrumen Y adalah 0.680. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.680 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4.6.2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar, agar suatu konsekuensi yang logis dapat ditarik dengan cara ini maka diadakan pengujian (testing) tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta (data) yang ada (Supranto, 1999). Hipotesis juga sering disebut sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian.

Untuk menguji data, hipotesis menggunakan tingkat signifikansi yang ditentukan dengan nilai $\alpha = 5\%$.

1. Uji t-test

Uji t digunakan untuk mendalami variabel bebasnya satu persatu terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, dimana:

(1) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $t >$ persentase kesalahan yang ditolerir (0,05), maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh.

(2) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $t <$ persentase nilai yang ditolerir (0,05), maka H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, dimana:

(1) Jika $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($\text{sig} \leq 0,05$), maka diterima dan ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

(2) Jika $F\text{ hitung} < F\text{ tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($\text{sig} \geq 0,05$), maka ditolak dan diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

5.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia. Hal tersebut dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Berdasarkan jenis kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin di tampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Jenis Kelamin responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Laki-laki	35	57,4	57,4	57,4
	Perempuan	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 5.1 tersebut menunjukkan bahwa responden laki laki pada penelitian ini adalah sebanyak 35 orang dengan persentasi sebesar 57,4 persen dan responden perempuan yaitu sebanyak 26 orang dengan persentasi sebesar 42,6 persen dengan total responden sebanyak 61 orang.

2. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan umur diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Tingkatan Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	30-39 Tahun	11	18,0	18,0	18,0
	40-49 Tahun	22	36,1	36,1	54,1
	50-59 Tahun	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan karakteristik umur responden pada table 5.2 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 11 orang dengan persentasi 18,0 persen. Adapun responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 22 orang dengan persentasi 36,1 persen, sedangkan yang berumur lebih dari 50-59 tahun sebanyak 28 orang dengan persentasi sebesar 45,9 persen.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	S2	28	45,9	45,9	45,9
	S1	27	44,3	44,3	90,2
	D3	2	3,3	3,3	93,4
	SMA	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada table 5.3 tersebut menunjukkan bahwa responden yang dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 28 orang dengan persentasi 45,9 persen. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 orang dengan persentasi 44,3 persen. Adapun responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 3,3persen dan SMA sebanyak 4 orang dengan persentasi 6,6 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan ASN yang mendominasi pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yaitu jenjang S2.

5.1.2. Analisis Deskriptif Responden tentang Motivasi (X1)

Pada Variabel Motivasi, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 5.4 Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,9	4,9	4,9
	Ragu	13	21,3	21,3	26,2
	Setuju	12	19,7	19,7	45,9
	Sangat Setuju	33	54,1	54,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 54,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 19,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4,9 persen.

Tabel 5.5 Saya ingin menambah wawasan dalam usaha pencapaian target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	10	16,4	16,4	16,4
	Setuju	24	39,3	39,3	55,7
	Sangat Setuju	27	44,3	44,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44,3 persen, yang menjawab

Setuju sebanyak 24 orang atau sebanyak 39,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 16,4 persen..

Tabel 5.6 Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	6	9,8	9,8	13,2
	Setuju	27	44,3	44,3	57,4
	Sangat Setuju	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42,6 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 44,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 9,8 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 3,3%.

Tabel 5.7 Saya menikmati persaingan dan kemenangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	13	21,3	21,3	24,6
	Setuju	14	23,0	23,0	27,6
	Sangat Setuju	32	52,5	52,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.7 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 52,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang atau sebanyak 23,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%.

Tabel 5.8 Saya memiliki dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi jabatan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	12	19,7	19,7	19,7
	Setuju	21	34,4	34,4	54,1
	Sangat Setuju	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.8 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 34,4 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 12 orang atau sebesar 19,7 persen.

Tabel 5.9 Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	9	14,8	14,8	18,1
	Setuju	24	39,3	39,3	57,4
	Sangat Setuju	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.9 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42,6 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang atau sebanyak 39,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 14,8 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3 persen.

Tabel 5.10 Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Ragu	7	11,5	11,5	13,1
	Setuju	16	26,2	26,2	39,3
	Sangat Setuju	37	60,7	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.10 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 16 orang atau sebanyak 26,2 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 11,5 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,6 persen.

Tabel 5.11 Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja maupun nasabah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	27	44,3	44,3	50,8
	Sangat Setuju	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.11 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 44,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

Tabel 5.12 Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	20	32,8	32,8	39,3
	Sangat Setuju	37	60,7	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.12 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang atau sebanyak 32,8 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

Tabel 5.13 Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	27	44,3	44,3	50,8
	Sangat Setuju	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.13 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 44,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

5.1.3. Analisis Deskriptif Responden tentang Budaya Organisasi (X2)

Pada Variabel Budaya Organisasi, peneliti membuat 7 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 5.14 Pemimpin memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tupoksi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	13	21,3	21,3	24,6
	Setuju	14	23,0	23,0	47,5
	Sangat Setuju	32	52,5	52,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.14 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 52,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang atau sebanyak 23.0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3 persen.

Tabel 5.15 Pimpinan menjalankan tugasnya untuk mengawasi dan menilai pegawai dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	12	19,7	19,7	19,7
	Setuju	21	34,4	34,4	54,1
	Sangat Setuju	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.15 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 34,4 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 12 orang atau sebesar 19,7 persen.

Tabel 5.16 Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	9	14,8	14,8	18,0
	Setuju	24	39,3	39,3	57,4
	Sangat Setuju	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.16 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42,6 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang atau sebanyak 39,3 persen. Adapun yang menjawab

Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 14,8 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%.

Tabel 5.17 Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Ragu	7	11,5	11,5	13,1
	Setuju	16	26,2	26,2	39,3
	Sangat Setuju	37	60,7	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.17 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 16 orang atau sebanyak 26,2 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 11,5 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6%.

Tabel 5.18 Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	27	44,3	44,3	50,8
	Sangat Setuju	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.18 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 44,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

Tabel 5.19 Pemimpin harus tegas dalam menghadapi pegawai yang tidak disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	20	32,8	32,8	39,3
	Sangat Setuju	37	60,7	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.19 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang atau sebanyak 32,8 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

Tabel 5.20 Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	27	44,3	44,3	50,8
	Sangat Setuju	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.20 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 44,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

5.1.4. Analisis Deskriptif Responden tentang Lingkungan Kerja (X3)

Pada Variabel Sistem Reward, peneliti membuat 7 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 5.21 Kebutuhan Ruangan kerja yang bersih dan nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	13	21,3	21,3	24,6
	Setuju	14	23,0	23,0	47,5
	Sangat Setuju	32	52,5	52,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.21 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 52,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang atau sebanyak 23,0 persen. Adapun yang menjawab

Ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3 persen.

Tabel 5.22 Kebutuhan ruangan kerja yang bebas dari kebisingan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	12	19,7	19,7	19,7
	Setuju	21	34,4	34,4	54,1
	Sangat Setuju	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.22 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 34,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 12 orang atau sebesar 19,7 persen.

Tabel 5.23 Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap untuk menunjang proses kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	9	14,8	14,8	18,0
	Setuju	24	39,3	39,3	57,4
	Sangat Setuju	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.23 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42,6 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang atau sebanyak 39,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 14,8 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3 persen

Tabel 5.24 Menjalin hubungan baik antar sesama pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Ragu	7	11,5	11,5	13,1
	Setuju	16	26,2	26,2	39,3
	Sangat Setuju	37	60,7	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.24 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 16 orang atau sebanyak 26,2 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 11,5 persen dan yang menjawab tidak setuju adalah 1 orang atau sebesar 1,6 persen.

Tabel 5.25 Membantu sesama pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	27	44,3	44,3	50,9
	Sangat Setuju	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.25 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 44,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

Tabel 5.26 Terjalin hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	20	32,8	32,8	39,3
	Sangat Setuju	37	60,7	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.26 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang atau sebanyak 32,8 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen

Tabel 5.27 Pemimpin mengarahkan pegawai dalam mengerjakan tugasnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	27	44,3	44,3	50,8
	Sangat Setuju	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.27 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 20 orang atau sebanyak 32,8 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

5.1.5. Analisis Deskriptif Responden tentang Kinerja (Y)

Pada Variabel Kinerja, peneliti membuat 9 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 5.28 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Ragu	8	13,1	13,1	14,8
	Setuju	17	27,9	27,9	42,6
	Sangat Setuju	35	57,4	57,4	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.28 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 57,4 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 17 orang atau sebanyak 27,9 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 13,1 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6 persen.

Tabel 5.29 Saya mempunyai pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	8	13,1	13,1	13,1
	Setuju	23	37,7	37,7	50,8
	Sangat Setuju	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.29 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49,2 persen, yang menjawab

Setuju sebanyak 23 orang atau sebanyak 37,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 13,1 persen.

Tabel 5.30 Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar memudahkan untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai rencana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	7	11,5	11,5	14,8
	Setuju	28	45,9	45,9	60,7
	Sangat Setuju	24	39,3	39,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.30 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 39,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 28 orang atau sebanyak 45,9 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 11,5 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%.

Tabel 5.31 Saya akan melakukan pekerjaan agar target capaian instansi dapat terpenuhi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Ragu	6	9,8	9,8	11,4
	Setuju	17	27,9	27,9	39,3
	Sangat Setuju	37	60,7	60,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.31 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 17 orang atau sebanyak 27,9 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 9,8 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6 persen.

Tabel 5.32 Saya bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	6,6	6,6	6,6
	Setuju	29	47,5	47,5	54,1
	Sangat Setuju	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.32 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 29 orang atau sebanyak 47,5 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6 persen.

Tabel 5.33 Saya selalu mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	12	34,4	34,4	37,7
	Sangat Setuju	38	62,3	62,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.33 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 62,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 34,4 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3 persen.

Tabel 5.34 Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	3	4,9	4,9	4,9
	Setuju	27	44,3	44,3	44,3
	Sangat Setuju	31	50,8	50,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.34 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 50,8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 44,2 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 4,9 persen.

Tabel 5.35 Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Ragu	7	11,5	11,5	13,1
	Setuju	24	39,3	39,3	52,5
	Sangat Setuju	29	47,5	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.35 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 47,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang atau sebanyak 39,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 11,5 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6 persen.

Tabel 5.36 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dari pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu	9	14,8	14,8	18,1
	Setuju	22	36,1	36,1	54,1
	Sangat Setuju	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Dari table 5.36 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 22 orang atau sebanyak 36,1 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 14,8 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3 persen.

5.1.6. Analisis Regresi Sederhana secara parsial

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi sederhana

H₀ : Tidak ada pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a : Ada pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

Tabel 5.37 Hasil tabel coefficients Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,751	3,756		8,187	,000
	MOTIVASI	,201	,086	,291	2,337	,023

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 30,751. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi (X₁) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 30,751

2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,201. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,201

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 30,751 + 0,201 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikasni (Sig) lebih kecil $<$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar $>$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,022 dan lebih kecil $<$ probabilitas 0,023 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 2,337. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 61 - 3 = 58$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 2,001 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar 2,337 $>$ t tabel 2,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Motivasi (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

Tabel 5.38 tabel model summary pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,291 ^a	,085	,069	3,275

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,085. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 8,6% sedangkan 91,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) dengan kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan analisis regresi sederhana

H₀ : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

H_a : Ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

Tabel 5.39 tabel Coefficients pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,808	3,422		9,003	,000
	DISIPLIN KERJA	,283	,111	,315	2,552	,013

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 30,808. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Disiplin Pegawai (X2) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 30,808
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,283. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Disiplin Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,283

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 30,808. + 0,283 X$

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,013 dan lebih kecil < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 2,552. Karena nilai t hitung sebesar $2,552 >$ t tabel 2,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

Tabel 5.40 tabel model summary Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,315 ^a	,099	,084	3,248

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,099 Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 9,9% sedangkan 80,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan analisis regresi sederhana

H₀ : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

H_a : Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

Tabel 5.41 tabel Coefficients pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,808	3,422		9,003	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,283	,111	,315	2,552	,013

a. Dependent Variable: KINERJA

4. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 30,808. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja (X3) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 30,808
5. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,283. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Lingkungan Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,283

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 30,808. + 0,283 X$

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,013 dan lebih kecil < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- c. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- d. Sebaliknya, jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 2,552. Karena nilai t hitung sebesar $2,552 > t$ tabel 2,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

Tabel 5.42 tabel model summary Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,315 ^a	,099	,084	3,248

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,099 Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 9,9 % sedangkan 80,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.1.7. Analisis Regresi berganda secara simultan

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja secara simultan

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dengan analisis regresi berganda.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, dimana:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($sig \leq 0,05$), maka diterima, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($sig \geq 0,05$), maka ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Untuk menentukan F_{tabel} , maka diperoleh rumus :

$$df1 = k-1$$

$$df2 = n-k-1$$

Keterangan :

K = jumlah variabel bebas + terikat

N = jumlah responden

Jadi,

$$\backslash \quad Df1 = 4-1 = 3$$

$$Df2 = 61 - 4 - 1 = 56$$

Maka F_{tabel} adalah 2,769

Tabel 5.34 Hasil uji ANOVA Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,736	2	34,368	3,202	,048 ^b
	Residual	622,477	58	10,732		
	Total	691,213	60			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 3,202 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,048. Nilai F hitung $3,202 > F$ tabel 2,769, dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten gowa.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

5.2.1. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 61 responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel yaitu t hitung $2,337 > t$ tabel 2,001 dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,023 < 0,05$), ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa,

Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan adanya Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian tersebut sejalan dengan peneitian yang dilakukan oleh Aidin bentar yang melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,065 berarti bahwa variabel motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Danang Prasetya dan Fariz yang melihat bahwa Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi motivasi sebesar $0,001 < \text{ taraf signifikansi} = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan diterima.

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 61 responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan

bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 2,552 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,013 < 0,05$), ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, Dan hasil uji yang telah dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joyce Sagita yang melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita yang melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero).

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 61 responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 2,552 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,013 < 0,05$), ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, Dan hasil uji yang telah dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahemas Pamesti,dkk yang melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma, dan hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma.

Penelitian lain yang serupa yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat yang melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

5.2.2. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 61 responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22,0 dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji F atau pada tabel ANOVA yang menyatakan bahwa f hitung $3,202 > F$ tabel $2,769$ dengan signifikan sebesar $0,048$ yaitu kurang dari $0,05$ yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a ,

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membenarkan adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten gowa.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahemas Pamesti dkk yang melihat pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel

motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja PT. Kimia Farma.

Penelitian tersebut juga sejalan dengan Penelitian yang juga dilakukan oleh Joyce Sagita Novianti yang melihat pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan hanya variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar instansi terkait dalam hal ini dinas pendidikan kabupaten gowa meningkatkan kedisiplinan serta motivasi pegawai sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja pada dinas pendidikan kabupaten gowa terbukti lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan agar tetap menjaga agar lingkungan kerja tetap kondusif sehingga bisa menjaga kestabilan kinerja para pegawai.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah atau menemukan variabel baru yang dapat memprediksi adanya pengaruh terhadap kinerja, sehingga akan memperoleh informasi baru bahwa ada variabel lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang digunakan peneliti dalam tugas akhirnya.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan obyek penelitian yang lainnya agar obyek yang lain dapat dijadikan obyek penelitian. Sehingga hasil penelitiannya pun dapat menggambarkan secara umum dan lebih luas atau lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A & Supriyadi, W. (2003). Psikologi Belajar. Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Alek S. Nitisemito, 2006, Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Anoraga Panji, 1998, Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta
- Arifin, 2004, Membaca Saham, Yogyakarta, Andi.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Bungin, Burhan. 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer, Jakarta : Rajawali Pers
- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2010. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duwi Priyatno. 2013. Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Furtwengler, Dale. 2002. Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam sepuluh menit. Yogyakarta : Andi.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1987. Fundamentals of Management. Six Edition
- Gouzali Saydam. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran
- Handyaningrat, Soewarno, 1990. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Haji Masagung
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta

- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. Human Resource Management 10th Edition, Tomson South-Western, United States.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George T., John W. Boudreau. (1997). Human Resource Management. USA: Richard D. Irwin.
- Moleong Lexy, 2002, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : CV. Remaja,
- Notoatmodjo S. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Pabundu Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara
- Prasetyo, Bambang., Miftahul Jannah. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, dan Basri. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rosiana, Gusti Ayu Made Ervina dkk. 2013. Pengaruh Pengungkapan CSR terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 5 (3): 723 –738
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Siregar, Syofian. 2016. Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Soetjipto, Budi W, Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2006. Metodologi Penelitian, Mataram : Yayasan Cerdas Press
- Supranto, J. 1999. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirjana, R, Bernardine. 2007. Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program. Yogyakarta: Andi Offse
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

L
A
M
P
I
R
A
N

Lampiran 1

Lampiran 2

KUESIONER

No:

Tanggal:

TTD :

Langkah-langkah pengisian kuesioner

1. Isilah kolom tanggal pada sudut kanan atas
2. Lengkapi data karakteristik responden
3. Jawablah pertanyaan yang ada pada tabel dengan menggunakan tanda (\checkmark) pada kolom yang tersedia disamping pertanyaan dengan memperhatikan keterangan jawaban berikut ini :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama : _____

Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Usia : Tahun

Tingkat Pendidikan : S2
 S1
 D3
 SMA

Tingkatan Pekerjaan : PNS
 Non PNS

LIST PERTANYAAN

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Variabel Motivasi						
1.	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan.					
2.	Saya ingin menambah wawasan dalam usaha pencapaian target					
3.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.					
4.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.					
5.	Saya memiliki dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi jabatan.					
6.	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.					
7.	Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal					
8.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja maupun nasabah.					
9.	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.					
10.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
Variabel Disiplin Kerja						
1.	Pemimpin memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tupoksi					
2.	Pimpinan menjalankan tugasnya untuk mengawasi dan menilai pegawai dalam bekerja					
3.	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.					
4.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					

5.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
6.	Pemimpin harus tegas dalam menghadapi pegawai yang tidak disiplin					
7.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					
Variabel Lingkungan Kerja						
1.	Kebutuhan Ruang kerja yang bersih dan nyaman					
2.	Kebutuhan ruangan kerja yang bebas dari kebisingan					
3.	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap untuk menunjang proses kerja					
4.	Menjalin hubungan baik antar sesama pegawai					
5.	Membantu sesama pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan					
6.	Terjalin hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan					
7.	Pemimpin mengarahkan pegawai dalam mengerjakan tugasnya					
Variabel Kinerja						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya					
2.	Saya mempunyai pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
3.	Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar memudahkan untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai rencana					
4.	Saya akan melakukan pekerjaan agar target capaian instansi dapat terpenuhi					
5.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerja					
6.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh instansi					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
8.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dari pimpinan					

Lampiran 3

Nomor Responden	Karakteristik Responden		
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	1	4	1
2	2	4	1
3	2	3	1
4	1	4	1
5	2	4	4
6	1	4	2
7	1	3	4
8	2	3	2
9	2	4	1
10	1	3	3
11	2	4	2
12	1	3	2
13	1	3	2
14	1	2	1
15	2	4	1
16	2	2	2
17	2	2	2
18	2	4	2
19	2	2	1
20	2	3	2
21	1	3	2
22	1	4	1
23	1	4	1
24	2	4	2
25	2	2	2
26	2	3	2
27	2	2	1
28	1	4	2
29	1	3	3
30	1	3	1
31	2	4	1
32	1	4	1
33	1	4	1
34	1	4	1
35	1	3	1
36	2	3	1

37	1	3	2
38	2	3	1
39	1	2	2
40	1	3	2
41	1	4	4
42	1	4	1
43	1	4	1
44	1	4	1
45	2	2	1
46	1	4	2
47	2	3	1
48	1	4	2
49	2	2	1
50	2	4	1
51	1	4	1
52	2	2	1
53	2	3	2
54	1	4	2
55	1	3	2
56	1	4	4
57	1	3	2
58	2	2	2
59	1	4	2
60	1	3	2
61	1	3	2

MOTIVASI											
NO. Responden	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1
1	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	35
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	43
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
6	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	44
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
8	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
9	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	42
10	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	44
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	33
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
19	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
20	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	42
21	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
22	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
23	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	44
24	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	34
25	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	37
26	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	35
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
29	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	42
30	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	45
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
32	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	42
33	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	44
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
35	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	44
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39
37	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	40
38	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	36

39	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
41	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	41
42	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
44	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	42
45	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
46	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
49	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	43
50	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
51	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
52	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	43
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	43
55	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
56	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	43
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	43
59	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
60	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

DISIPLIN KERJA								
NO. Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	4	5	4	5	4	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	3	3	3	4	3	3	22
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	5	4	5	4	5	5	32
9	4	5	4	5	4	4	4	30
10	3	4	4	5	5	5	5	31
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	4	5	4	5	4	5	32
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	3	3	3	3	4	3	5	24
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	5	4	5	4	5	4	31
19	4	5	4	5	4	4	4	30
20	3	4	4	5	5	5	5	31
21	5	4	5	4	5	4	5	32
22	4	5	4	5	4	5	4	31
23	5	4	5	5	5	5	5	34
24	3	3	2	2	3	4	5	22
25	3	3	3	4	3	5	5	26
26	2	3	4	4	4	4	4	25
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	5	5	4	34
29	3	5	4	5	4	4	5	30
30	5	3	5	5	5	5	4	32
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	3	5	4	5	4	4	4	29
33	5	3	5	5	5	5	5	33
34	5	5	5	5	5	5	4	34
35	3	3	4	5	5	5	4	29
36	4	4	4	4	4	4	5	29
37	3	4	4	4	5	5	3	28
38	2	3	4	4	4	4	4	25
39	5	5	5	5	5	5	5	35

40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	3	5	4	5	4	4	4	29
42	5	3	5	5	5	5	5	33
43	5	5	5	5	5	5	4	34
44	5	4	3	5	4	5	4	30
45	5	5	5	3	5	5	5	33
46	5	4	4	5	4	5	4	31
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	5	3	4	4	4	5	29
50	4	4	2	4	4	4	4	26
51	4	5	5	4	5	4	5	32
52	5	4	4	5	4	5	4	31
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	4	3	5	4	5	4	30
55	5	5	5	3	5	5	5	33
56	5	4	4	5	4	5	4	31
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	4	3	5	4	5	4	30
59	5	5	5	3	5	5	5	33
60	5	4	4	5	4	5	4	31
61	5	5	5	5	5	5	5	35

LINGKUNGAN KERJA								
NO. Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	4	5	4	5	4	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	3	3	3	4	3	3	22
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	5	4	5	4	5	5	32
9	4	5	4	5	4	4	4	30
10	3	4	4	5	5	5	5	31
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	4	5	4	5	4	5	32
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	3	3	3	3	4	3	5	24
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	5	4	5	4	5	4	31
19	4	5	4	5	4	4	4	30
20	3	4	4	5	5	5	5	31
21	5	4	5	4	5	4	5	32
22	4	5	4	5	4	5	4	31
23	5	4	5	5	5	5	5	34
24	3	3	2	2	3	4	5	22
25	3	3	3	4	3	5	5	26
26	2	3	4	4	4	4	4	25
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	5	5	4	34
29	3	5	4	5	4	4	5	30
30	5	3	5	5	5	5	4	32
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	3	5	4	5	4	4	4	29
33	5	3	5	5	5	5	5	33
34	5	5	5	5	5	5	4	34
35	3	3	4	5	5	5	4	29
36	4	4	4	4	4	4	5	29
37	3	4	4	4	5	5	3	28
38	2	3	4	4	4	4	4	25
39	5	5	5	5	5	5	5	35

40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	3	5	4	5	4	4	4	29
42	5	3	5	5	5	5	5	33
43	5	5	5	5	5	5	4	34
44	5	4	3	5	4	5	4	30
45	5	5	5	3	5	5	5	33
46	5	4	4	5	4	5	4	31
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	5	3	4	4	4	5	29
50	4	4	2	4	4	4	4	26
51	4	5	5	4	5	4	5	32
52	5	4	4	5	4	5	4	31
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	4	3	5	4	5	4	30
55	5	5	5	3	5	5	5	33
56	5	4	4	5	4	5	4	31
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	4	3	5	4	5	4	30
59	5	5	5	3	5	5	5	33
60	5	4	4	5	4	5	4	31
61	5	5	5	5	5	5	5	35

KINERJA										
NO. Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
1	3	3	5	4	5	4	4	3	3	34
2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
7	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
9	4	5	3	3	4	3	3	4	5	34
10	3	4	5	5	5	5	5	4	5	41
11	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
12	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
13	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
14	3	3	4	5	5	5	5	2	2	34
15	3	3	5	4	5	4	4	3	4	35
16	2	3	4	5	4	5	5	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	4	4	3	4	4	5	5	39
19	3	5	4	4	4	4	4	4	5	37
20	5	3	4	5	4	5	4	5	5	40
21	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
23	5	5	5	4	5	4	5	5	3	41
24	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
25	4	5	5	5	5	5	5	5	2	41
26	4	4	2	2	3	4	5	4	3	31
27	4	5	3	4	3	5	5	4	5	38
28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
29	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
32	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42
33	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
34	3	4	4	5	5	5	5	5	5	41
35	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39
36	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
37	3	3	4	5	5	5	4	5	4	38
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
39	5	3	5	5	5	5	5	4	3	40

40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
41	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	38
42	5	5	5	3	5	5	5	4	5	42	
43	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	
46	4	5	3	4	4	4	5	4	4	37	
47	4	4	2	4	4	4	4	5	5	36	
48	4	5	5	4	5	4	5	3	3	38	
49	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	
51	5	4	3	5	4	5	4	5	5	40	
52	5	5	5	3	5	5	5	5	4	42	
53	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40	
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	
55	5	4	3	5	4	5	4	4	4	38	
56	5	5	5	3	5	5	5	3	3	39	
57	5	4	4	5	4	5	4	3	3	37	
58	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	
59	5	5	5	3	5	5	5	4	4	41	
60	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	

Lampiran 4.

LAMPIRAN

- UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2521$)

1. Validitas Motivasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	MOTIVASI
X1.1	Pearson Correlation	1	,359**	,527**	,472**	,188	,149	,104	,227	,321*	,001	,558**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000	,147	,250	,424	,079	,012	,994	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	,359**	1	,457**	,121	,604**	,233	,154	,138	,176	,101	,524**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,354	,000	,071	,235	,289	,175	,437	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	,527**	,457**	1	,216	,274**	,411**	,075	,425**	,255*	,320*	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,095	,033	,001	,566	,001	,047	,012	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	,472**	,121	,216	1	,454**	,579**	,387**	,553**	,589**	,345**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,354	,095		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	,188	,604**	,274**	,454**	1	,490**	,413**	,425**	,394**	,355**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,147	,000	,033	,000		,000	,001	,001	,002	,005	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	,149	,233	,411**	,579**	,490**	1	,400**	,838**	,490**	,443**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,250	,071	,001	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	,104	,154	,075	,387**	,413**	,400**	1	,390**	,626**	,143	,561**
	Sig. (2-tailed)	,424	,235	,566	,002	,001	,001		,002	,000	,271	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	,227	,138	,425**	,553**	,425**	,838**	,390**	1	,562**	,476**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,079	,289	,001	,000	,001	,000	,002		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.9	Pearson Correlation	,321*	,176	,255*	,589**	,394**	,490**	,626**	,562**	1	,388**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,012	,175	,047	,000	,002	,000	,000	,000		,002	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.10	Pearson Correlation	,001	,101	,320*	,345**	,355**	,443**	,143	,476**	,388**	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,994	,437	,012	,006	,005	,000	,271	,000	,002		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
MOTIVASI	Pearson Correlation	,558**	,524**	,618**	,745**	,705**	,765**	,561**	,758**	,725**	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

2. Validitas Disiplin kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	DISIPLIN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	,454**	,579**	,387**	,553**	,589**	,345**	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000	,006	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	,454**	1	,490**	,413**	,425**	,394**	,355**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,001	,002	,005	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	,579**	,490**	1	,400**	,838**	,490**	,443**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	,387**	,413**	,400**	1	,390**	,626**	,143	,657**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001		,002	,000	,271	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	,553**	,425**	,838**	,390**	1	,562**	,476**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,002		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	,589**	,394**	,490**	,626**	,562**	1	,388**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000		,002	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	,345**	,355**	,443**	,143	,476**	,388**	1	,586**
	Sig. (2-tailed)	,006	,005	,000	,271	,000	,002		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,781**	,696**	,828**	,657**	,815**	,775**	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

3. Validitas Lingkungan kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	LINGKUNGAN KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	,454**	,579**	,387**	,553**	,589**	,345**	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000	,006	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.2	Pearson Correlation	,454**	1	,490**	,413**	,425**	,394**	,355**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,001	,002	,005	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.3	Pearson Correlation	,579**	,490**	1	,400**	,838**	,490**	,443**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.4	Pearson Correlation	,387**	,413**	,400**	1	,390**	,626**	,143	,657**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001		,002	,000	,271	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.5	Pearson Correlation	,553**	,425**	,838**	,390**	1	,562**	,476**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,002		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.6	Pearson Correlation	,589**	,394**	,490**	,626**	,562**	1	,388**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000		,002	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.7	Pearson Correlation	,345**	,355**	,443**	,143	,476**	,388**	1	,586**
	Sig. (2-tailed)	,006	,005	,000	,271	,000	,002		,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,781**	,696**	,828**	,657**	,815**	,775**	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

4. Validitas Kinerja pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	,451**	,183	,118	,075	,238	-,053	,365**	,125	,547**
	Sig. (2-tailed)		,000	,158	,368	,565	,065	,685	,004	,339	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	,451**	1	,282*	-,046	,205	,127	-,313*	,246	,244	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000		,028	,724	,113	,329	,014	,056	,058	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	,183	,282*	1	,225	,801**	,358**	,326	-,036	-,134	,599**
	Sig. (2-tailed)	,158	,028		,081	,000	,005	,010	,781	,302	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	,118	-,046	,225	1	,241	,556**	,064	,195	,131	,510**
	Sig. (2-tailed)	,366	,724	,081		,062	,000	,626	,133	,313	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y5	Pearson Correlation	,075	,205	,801**	,241	1	,430**	,366**	-,068	-,193	,549**
	Sig. (2-tailed)	,565	,113	,000	,062		,001	,004	,602	,135	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y6	Pearson Correlation	,238	,127	,358**	,556**	,430**	1	,426**	,048	,005	,614**
	Sig. (2-tailed)	,065	,329	,005	,000	,001		,001	,715	,968	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y7	Pearson Correlation	-,053	,313*	,326	,064	,366**	,426**	1	,106	-,030	,469**
	Sig. (2-tailed)	,685	,014	,010	,626	,004	,001		,416	,819	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y8	Pearson Correlation	,365**	,246	-,036	,195	-,068	,048	,106	1	,567**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,004	,056	,781	,133	,602	,715	,416		,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y9	Pearson Correlation	,125	,244	-,134	,131	-,193	,005	-,030	,567**	1	,408**
	Sig. (2-tailed)	,339	,058	,302	,313	,135	,968	,819	,000		,001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
KINERJA	Pearson Correlation	,547**	,593**	,589**	,510**	,549**	,614**	,469**	,543**	,408**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS MOTIVASI (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>,840</u>	10



Nilai Cronbach's Alpha
0.840 > 0.50

2. **RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>,854</u>	7



Nilai Cronbach's Alpha
0.854 > 0.50

3. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	7



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.854 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,680	9



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.680 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	57,4	57,4	57,4
	Perempuan	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-39 Tahun	11	18,0	18,0	18,0
	40-49 Tahun	22	36,1	36,1	54,1
	50-59 Tahun	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	28	45,9	45,9	45,9
	S1	27	44,3	44,3	90,2
	D3	2	3,3	3,3	93,4
	SMA	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

- 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN**

PENELITI BELUM MENCANTUMKAN

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 1. **UJI NORMALITAS**

PENELITI BELUM MENCANTUMKAN

 2. **UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

PENELITI BELUM MENCANTUMKAN

 3. **UJI AUTOKORELASI**

PENELITI BELUM MENCANTUMKAN

 4. **UJI HETEROSKEDASTISITAS**

PENELITI BELUM MENCANTUMKAN

- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.001**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,886	3,761		8,213	,000
	MOTIVASI	-,012	,236	-,018	-,052	,958
	LINGKUNGAN KERJA	,298	,307	,332	,973	,335

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	DISIPLIN KERJA	. ^b	.	.	.	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

2. **UJI F → F TABEL = 3.16**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,736	2	34,368	3,202	,048 ^b
	Residual	622,477	58	10,732		
	Total	691,213	60			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,315 ^a	,099	,068	3,276

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI