



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN TAPANULI TENGAH



TPAM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

HELDIA PINTUBATU

NIM 015537717

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGIESTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2012**

ABSTRACT

The study was conducted to determine whether the work discipline, motivation and work environment affects employee performance. Analysis of the performance of the employee as a bureaucratic apparatus to be very important in creating high performance. Performance refers to high achievement as measured by the quality and quantity. This study is a descriptive research type of hypothesis testing. The population in this study were employees of the government in charge of Central Tapanuli and reporting program with a sample of respondents amounted to 64 people on each SKPD which has one field and one sub-program area of reporting. The sampling method used in this study is a census method. Data collection techniques that have been tested using a questionnaire first tested the validity and reliability testing. The data analysis technique used is the analysis of qualitative and quantitative analysis to test the validity, reliability testing.

The data used in support of this study is that data from two primary data and secondary data. Primary data compiled from the questionnaires deployment questionnaires, while secondary data was obtained from the theories related to the research as well as from each SKPD (government office) in Central Tapanuli Regency. The independent variable in this study is the work discipline, motivation and work environment which the dependent variable is the performance of the employee.

Descriptive analysis result proved labor discipline, motivation and work environment either partially or simultaneously have a positive and significant impact on the performance of government officials at Central Tapanuli Regency.

Keywords: labor discipline, motivation and work environment on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai. Analisis terhadap kinerja pegawai sebagai aparatur birokrasi menjadi sangat penting dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja mengacu pada prestasi yang tinggi yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada pemerintah kabupaten tapanuli tengah yang membidangi program dan pelaporan dengan jumlah sampel berjumlah 64 orang responden dimana pada setiap SKPD mempunyai satu bidang program dan satu atau lebih sub bidang pelaporan, data, perencanaan, dokumentasi dan evaluasi (yang berhubungan dengan pelaporan). Metoda penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dengan regresi linear berganda.

Data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diolah dari hasil penyebaran angket kuisisioner, sedangkan data sekunder di peroleh dari teori-teori yang berhubungan dengan penelitian serta dari masing-masing SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Dari hasil analisis deskriptif terbukti disiplin, motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kabupaten tapanuli tengah.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul " *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah* " adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip, maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pandan, 23 Desember 2012

METERAI
TEMPEL
PALAK MEMBANGUN BANGSA
TCL
A3468ABF494704220
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP
Yang Menyatakan

(Heldia Pintubatu)
NIM 015537717

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah

Penyusun TAPM : Heldia Pintubatu

NIM : 015537717

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Minggu, 23 Desember 2012

Menyetujui :

Pembimbing I,



(Dr. Endang Sulistya Rini, S.E., M.Sc.)
NIP. 19620513199203 2 001

Pembimbing II,



(Dr. Sitti Raha Agoes Salim, M.Sc.)
NIP. 19590724 198603 2 001

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Maya Maria, S.E., M.M
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc. Ph.d
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PENGESAHAN**

Nama : Heldia Pintubatu
NIM : 015537717
Program Studi : Magister Manajemen

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tapanuli Tengah

Telah dipertahankan didepan sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universtas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 23 Desember 2012
Waktu : 15.00 WIB s.d 16.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :
Yun Iswanto, M.Si


.....

Penguji Ahli
Dr. Kurniawati


.....

Pembimbing I,
Dr. Endang Sulistya Rini, SE, M.Si


.....

Pembimbing II,
Dr. Sitti Raha Agoes Salim, M. Sc


.....

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan Puji syukur kepada Allah Bapa di Sorga karena berkat dan karunia-NYA, sehingga saya mendapatkan kesempatan, kesehatan, kekuatan untuk dapat menyelesaikan penyusunan TAPM (Tesis) yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH”**.

Adapun maksud dari penyusunan tesis ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen (S2) pada Universitas Terbuka Indonesia UPBJJ-Medan di Pandan. Bimbingan, dorongan dan bantuan bapak ibu dosen, teman-teman, serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu dalam penyusunan tesis ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Kepala UPBJJUT –UT Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana
3. Dosen Pembimbing I : Dr. Endang Sulistya Rini, SE, M. Si dan Dosen Pembimbing II : Dr. Sitti Raha Agoes Salim, M.Sc
4. Orang Tuaku (Bapak : St. Terangkat Fransiskus Pintubatu, Ibu : Pustaha Nuria Manihuruk) yang selalu mendoakan saya

5. Suami tercinta Ir. Markus Kisper Lumban Gaol, anakku Abraham Bonggas Valentino (Abong) karena jika mama kuliah Abong tak pernah cengeng, kakak, adik, dan ponakan tercinta yang telah memberikan doa, dorongan dan dukungan serta perhatian sehingga tesis ini selesai dengan baik.
6. Teman-teman di tempat kerja dan teman satu angkatan di Universitas Terbuka Indonesia UPBJJ-Medan-Pandan
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang juga telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini .

Saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman saya miliki. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pandan, 23 Desember 2012

Peneliti

Heldia Pintubatu

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Tujuan Penelitian	13
E. Mamfaat Peneliatan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Kajian Teori	15
1. Kinerja Pegawai	15
2. Disiplin Kerjai	19
3. Motivasi Kerja	21
4. Lingkungan Kerja	32
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis	40
D. Defenisi Operasional	41
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Desain Penelitian	47
B. Populasi dan sampel	47
C. Metoda Pengumpulan Data	50
D. Metoda Analisi Data	51
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah	63
B. Analisis Statistik Propil Responden Penelitian	66
C. Uji Instrumen Variabel	68

D. Analisis Hasil Penelitian.....	74
E. Uji Hipotesis.....	90
F. Pembahasan Hasil dan Keterbatasan Penelitian	97
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	103
A. Simpulan.....	103
B.Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	108

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Piramida yang menunjukkan Hirarki kebutuhan menurut Maslow	30
GAMBAR 2.2 Kerangka Konsep Penelitian antara Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah	40

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN KUISIONER	i
LAMPIRAN REKAPITLASI DATA RESPONDEN VARIABEL.....	iv
LAMPIRAN HASIL SPSS.....	v

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.13

Tabel 4.14

Tabel 4.15

Tabel 4.16

Tabel 4.17

Tabel 4.18

Tabel 4.19

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap kinerja merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan kinerja yang tinggi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Realitas kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah belum seperti apa yang diharapkan hal ini terlihat dari kemampuan pegawai untuk memahami tugas pokok dan fungsi. Secara nyata dilihat dari kondisi-kondisi ditemukan sebagai berikut : prosedur administrasi belum berjalan dengan sebagaimana mestinya, penerapan prosedur administrasi proyek yang kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, jadwal pelaksanaan proyek pembangunan yang tidak tepat waktu.

Motivasi, pengamatan dilapangan adanya keengganan pegawai untuk bekerja tidak optimal hal ini mungkin karena dalam diri pegawai bekerja, tidak bekerja gaji tetap sama karena jika bekerja dengan rajin pun belum tentu mendapat imbalan disamping gaji dan bagi pegawai yang mempunyai prestasi tinggi dan disiplin yang tinggi tidak pernah mendapat penghargaan dan pegawai yang tidak berprestasi dan tidak disiplin tidak pernah juga mendapat hukuman (*reward and punishment*), pengamatan lain pegawai mungkin dalam bekerja kurang merasa aman dalam menjalankan tanggung jawab atau menduduki jabatannya karena selalu berpikir kapan akan dimutasi hal ini dapat dilihat pada Tabel I.I,

Tabel I.I Nama-nama pegawai yang membidangi Program, Perencanaan Data, Dokumentasi dan Pelaporan (yang bidang tupoksi menyagkut pelaporan) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang mutasi dari Tahun 2008 - Tahun 2011.

NO	NAMA PEGAWAI	SKPD	JABATAN	MUTASI		
			Jabatan 2008	Jabatan 2009	Jabatan 2010	Jabatan 2011
1	Drs. Charles Siburian	Dinas Pendidikan	Kabid Bina Program di Dinas Pendidikan	Kabid Bina Program di Dinas Pendidikan	Nonjob	Nonjob
2.	S. Rosdiana Hutagalung, SPD	Dinas Pendidikan	Kaseksi Sarana dan Perencanaan Dinas Pendidikan	Kaseksi Sarana dan Perencanaan Dinas Pendidikan	Kaseksi Sarana dan Perencanaan Dinas Pendidikan	Nonjob
3.	Kennedy Siallagan, SPD	Dinas Pendidikan	Kaseksi Monitoring & Evaluasi Dinas Pendidikan	Kaseksi Monitoring & Evaluasi Dinas Pendidikan	Kaseksi Monitoring & Evaluasi Dinas Pendidikan	Mutasi ke Dinas lain sebagai staf
4.	Denni Tobing	Dinas Kesehatan	Sekretaris Kesehatan	Sekretaris Kesehatan	Sekretaris Kesehatan	Kabid di Kesehatan
5.	Freddy L. Situmeng	Dinas Kesehatan	Kasubbag Penyusunan Program Kesehatan	Nonjob (staf biasa) di sekretariat	Nonjob (staf biasa) di sekretariat	Sekretaris di Kesehatan
6.	Poltak Pakpahan	Dinas Kesehatan	Kasubbag Penyusunan Program Dinkes	Kasubbag Penyusunan Program Dinkes	Kasubbag Penyusunan Program Dinkes	Kasubbag Penyusunan Program Dinkes
7.	Mhd. Idrus Harahap	Dinas Pariwisata	Kasubbag Perencanaan, Pelaporan Dinas Pariwisata	Kasubbag Perencanaan Pelaporan Dinas Pariwisata	Mutasi kekecamatan	Mutasi kedinas kekecamatan
8.	Abdul Rani Sitanggang	Dinas Pertanahan	Dinas Pertanahan blm terbentuk	Sekretaris	Sekretaris	Sekretaris
9.	Rosdiana Hutasoit	Dinas Pertanahan	Kasubbag Kepegawain dan keuangan Dinas Pertanahan	Mutasi kekecamatan	Mutasi kekecamatan	Kabid di perhubungan
10.	Abran	Bagian KESmas	Kasubbag Kenasarakatan Kantor Bagian Kesmas	Tetap	Tetap	Tetap
11.	Azwar Sitompul	Bagian Ortala	Kasubbag Bantuan hukum dan Dokumentasi pada Kantor Bagian Ortala	Kasubbag Bantuan hukum dan Dokumentasi pada Kantor Ortala	Pindah ke pelayanan terpadu	Pindah ke Dinas pertanahan
12.	Krista Sitohang	Dinas P2K2D	Kasubbag Perencanaan pada Dinas Keuangan	Pindah ke kantor Dagkopin	Mutasi ke Kantor Pelayanan Terpadu	Mutasi ke Kantor Pekerjaan Umum
13.	San Indra Kasi Program	Dinas P2K2D	Staf	Staf	Staf	Kasi Program
14.	Darwinsyah Gultom	Kesbang Linmas	Kasubbag Kepegawain dan Keuangan Badan Kesabng Linmas	Nonjob staf biasa pada Badan Kesbanglinmas	Nonjob staf biasa Badan Kesbanglinmas	Sekretaris Badan Kesbang Linmas
15.	Siti Zubaidah Daulay	Bagian Humasy	Kasub.PDE, Perpustakaan dan Dokumentasi Bagian Humasy	Mutasi ke lingkungan kantor sekretariat	Mutasi ke lingkungan kantor sekretariat	Pindah ke Samsat Sidempuan
16.	Drs. Syarillah S	Bagian Tapem	Kasubbag Pemerintahan Kependudukan dan Pertanahan Kantor Bagian Tapem	Kasubbag Pemerintahan Kependudukan dan Pertanahan Kantor Bagian Tapem	Mutasi ke Kantor Dewan	Mutasi ke Kantor Dewan
17.	Dra. Krisnawaty K. Banjarnahor	BKD	Kasubbag Keungan pada BKD	Kabid Program, Evaluasi dan Pelaporan pada Kantor BKD	Nonjob	Nonjob
18.	Josep Edwin L. Hutabarat, SPD	BKD	Staf bidang pelaporan pada BKD	Tetap	Tetap	Kasubbid Evaluasi dan Pelaporan pada

19.	Yetty Sembiring	BKD	Kasubbid Program pada BKD	Mutasi Ke Dinas Perhubungan	Mutasi PMDP	Kantor BKD Mutasi Ke Bappedalda
20.	Syahlaini Siagian	Pelayanan Terpadu	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Mutasi ke Kecamatan	Mutasi ke Kecamatan	Mutasi ke Kecamatan
21.	Erwynd Tohom Sipahutar	Bagian Umum	Kasubag Tata Usaha dan Adm. Kepegawaian	Mutasi Kekantor Keuangan	Muatasi Ke Dinas Pariwisata	Mutasi Kedinas Perhubungan
22.	Ali Taat Ritonga	Ekbang	Ksb. APD	Ksb. APD	Ksb. APD	Kabid di Kantor KB
23.	Dra. Yanti Nilasari Hasibuan	Pora	Kepala Subagian Tata Usaha Kantor Pora	Mutasi Ke dinas Pertanahan	Muatasi Ke Bagian Kesmas	Menjadi Camat di Pinagsori
24.	Basyri Nasution	Bappeda	Kabid Statistik dan Pelaporan pada Bappeda	Kabid Statistik dan Pelaporan pada Bappeda	Kabid Statistik dan Pelaporan pada Bappeda	Kabid Statistik dan Pelaporan pada Bappeda
25.	Heldia Pintubatu	Bappeda	Kasubbid Data dan Pelaporan pada Bappeda	Kasubbid Data dan Pelaporan pada Bappeda	Kasubbid Data dan Pelaporan pada Bappeda	Kasubbid Data dan Pelaporan pada Bappeda
26.	Tiurlina Hasmawati Sihite	Bappeda	Kasubbid Dokumentasi dan Statistik pada Bappeda	Kasubbid Dokumentasi dan Statistik pada Bappeda	Kasubbid Dokumentasi dan Statistik pada Bappeda	Kasubbid Dokumentasi dan Statistik pada Bappeda
27.	Riamsyah Silaban	PMDP	Kasi PMD/K pada kantor PMDP	Kasi PLD/K	Kasubag Tata Usaha pada PMDP	Kasubbag Tata Usaha pada PMDP
28.	Ir. Ahmad Husein	Penyuluh	Di Kantor Perkebunan	Di kantor Pertanian dan Peternakan	Di Kantor Perikanan dan Kelautan	Kasubbag Tata Usaha pada Kantor Penyuluh
29.	Henry Aruan	RSUD	Dinas PARIWISATA	Dinas KB Capil	Dinas Pendidikan	Kasubbag Umum
30.	Vera R.s Hutabarat	Inspektur	Kasubbag Perencanaan	Kasubbag Perencanaan	Kasubbag Perencanaan	Kasubbag Adm & Umum
31.	Rynaldi Siregar	Perhubungan	Sekretaris perhubungan	Sekretaris	Camat	Camat
32.	Adek Indrina HTG	Perhubungan	Pindah Kekecamatan	Pindah Kekelurahan	Pindah Kekecamatan	Kasubbag Keuangan/Perlengkapan
33.	Drs. Badiut Siregar	Capil	Sekretaris di Capil	Sekretaris di Capil	Sekretaris di Capil	Sekretaris di Capil
34.	Emmaria Simamora	Capil	Kasi Program dan Pelaporan	Kasi Program dan Pelaporan	Kasi Program dan Pelaporan	Kasi Program dan Pelaporan
35.	Dahnir	Capil	Staf di Kecamatan Pinangsori	Staf di Capil	Staf di Capil	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan Capil
36.	Jinto Siburian	Dinas Kelautan dan Perikanan	Nonjob di Dinas Pertanian	Nonjob di Dinas Pertanian	Kasubbag Perencanaan dan Keunagan di dinas Kebersihan	Kasubbag Perencanaan dan Keunagan
37.	Robert Manik	Dinas Kelautan dan Perikanan	Kasubbag Umum dan Kepegawaian Pada Pendidikan	Kasubbag Perencanaan dan Keunagan di dinas Kebersihan	Kasubbag Umum dan Kepegawaian Pada Pendidikan	Kasubbag Umum dan Kepegawaian Pada dinas Kelautan
38.	Nampung Pintubatu	PU	Kabid Program pada Dinas PU	Kabid Pertambangan	Kabid Bina Marga di PU	Sekretaris Dakopin
39.	Togu Charles Hutajulu, ST	PU	Kasubbag Umum dan Perlengkapan di PU	Kasubbag Umum dan Perlengkapan di PU	Nonjob	Nonjob
40.	Herison Siregar	PU	Kasie Perencanaan Umum di PU	Kasi Perencanaan Umum di PU	Kabid Program	Kabid TataRauang dan Penegendalian
41.	Sosanna M. Sitepu	Dinas Kehutanan	Kepala Seksi Program dan Perencanaan di Hutbun	Kepala Seksi Program dan Perencanaan di Hutbun	Pindah kekelurahan	Kabid Program, Penelihan dan Pengembangan Dinas Kehutanan
42.	Siti Khadijah Dalimunte	Dinas Kehutanan	Kepala Seksi Penelitian dan Pengembangan	Kepala Seksi Penelitian dan Pengembangan	Kepala Seksi Penelitian dan Pengembangan	Kepala Seksi Program dan Perencanaan di Hutbun

43	Ir. Beres Sagala	Pertambangan dan Energi	Kabid Program, Penilaian dan Pengembangan Dinas Kehutanan	Nonjob	Nonjob	Sekretaris di Pertambangan
44	Santo Pangihutan Manalu	Pertambangan dan Energi	Kasubbag Program dan Pelaporan di Pertambangan dan energi	Kasubbag Program dan Pelaporan di Pertambangan dan energi	Kasubbag Program dan Pelaporan di Pertambangan dan energi	Ksbg Kependidikan dan Keuangan dinas Pertambangan dan Energi
45	Landan Siregar	Dinas Kebersihan dan Kebakaran	Kasubbag Umum dan Perengkapan pada BKD	Kasubbag Umum dan Perengkapan pada Dinas Kebersihan	Kabid Pengembangan pariwisata pada Dinas Pariwisata	Sekretaris Dinas Kebersihan
46	Veldman Saudara Manurung	Dinas Kebersihan dan Kebakaran	Kasie Perencanaan Umum di PU	Kasubbag. Umum & Perlengkapan Dinas Kebersihan	Kasi. LPJU dan Lampu Hias di Dinas Kebersihan	Nonjob
47	Eddiwan	Dinas Kebersihan dan Kebakaran	Kasubbag Umum dan Perengkapan pada Dinas Kebersihan	Kasi. Satran dan Operasional Dinas Kebersihan	Kasi. Perencanaan dan Perengkapan pada dinas Kebersihan	Kasiperencanaan Bidang Kebersihan pada Dinas Kebersihan
48	Sinaga	Kantor Diklat	Kasubbag Tata Usaha di Kantor Diklat	Staf ke Dinas Pendidikan	Kaseksi Perjman di Pelajaran Terpadu	Pindah ke Bappedalda
49	Dra. Hotderia Sitanggang	Dakopin	Sekretaris	Sekretaris	Sekretaris	Kabid Usaha Perindustrian
50	Sri Baangkara Cuaca	Dakopin	Izin belajar	Ijin Belajar	Kasubbag Prog. & Informasi	Kasubbag Prog. & Informasi
51	Dame Suriani Canniango	Dakopin	Kasi Budidaya di dinas Kelautan	Kasi Budidaya di dinas Kelautan	Kasiperencanaan & Pengembangan Potensi Sumberdaya	Kasiperencanaan & Pengembangan Potensi Sumberdaya
52	Siregar	Dinas Pertanian dan Peternakan	Kabid sosbud di Bappeda	Sekretaris Pertanian dan Peternakan	Sekretaris Dinas Hutbun	Sekretaris Dewan
53	Indra Sakti	Dinas Pertanian dan Peternakan	Kasubag. Umum Kepegawaian dan Keuangan	Tetap	Tetap	Tetap
54	Wesl Reynold Napitupul	Dinas Pertanian dan Peternakan	Staff Dinas Pertanian	Staff Dinas Pertanian	Kasubbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan Dinas Pertanian	Kasubbag Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan Dinas Pertanian
56	Jalal Sihite	Sosnakertrans	Camat Tukka	Camat Tukka	Sekretaris Sosnakertrans	Nonjob di Inspektorat
57	Ahlian Gultom	Kabid Dinas Pariwisata	Kabid di dinas Perhubungan	Nonjob	Camat Sitahuis	Kabid Bina Program Sosnakertrans
58	Wilda Sargih	Sosnakertrans	Staff Dinas Pertanian	Staff Dinas Pertanian	Kaseksi Data dan Evaluasi Monev & Pelaporan pada Kantor Sosnakertrans	Kaseksi Data dan Evaluasi Monev & Pelaporan pada Kantor Sosnakertrans
59	Tiro Mangapul Panggabean	Badan Bencana Daerah	Pemegang Kas pada Dinas Parbud	Kasubbag umum, kepegawaian dan perlengkapan di Dinas Parbud	Kabid di BBD	Sekretaris di BBD
60	Bertua Sibarani	Badan Bencana Daerah	Staff Dinas Pertanian dan Peternakan	Staff Dinas Pertanian dan Peternakan	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian BBD	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian BBD
61	Pieere Sihotang	Badan Bencana Daerah	Staff pada Dinas Pertambangan	Staff pada Dinas Pertambangan	Kasubbid. Program dan Informasi pada BBD	Kasubbid. Program dan Informasi pada BBD
62	Dra. Siti Gahara Hasibuan	Bappedalda	Sekretaris BKD	Sekretaris BKD	Sekretaris Bappedalda	Sekretaris Bappedalda
63	Hendra Wijaya	Bapepdalda	Staff Keuangan dan Perlengkapan pada Bappedalda	Staff Keuangan dan Perlengkapan pada Bappedalda	Staff Keuangan dan Perlengkapan pada Bappedalda	Ksubbag Keuangan dan Perlengkapan pada Bappedalda
64	Aprinus Saragih	Bappedalda	Staff Keuangan dan Perlengkapan pada Bappedalda	Kasubbid. Program dan Informasi pada Pariwisata	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian BBD	Penyusunan Program dan Evaluasi pada Bappedalda

Sumber : BKD Tapanuli Tengah Tahun 2011

Dari Tabel I.I terlihat pegawai yang berkaitan dengan program, data, laporan, perencanaan (dengan tupoksi tentang laporan eselon III dan eselon IV setiap tahunnya ada mutasi dan bahkan nonjabatan).

Pada kenyataannya kinerja aparatur Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah menjadi perhatian yang sangat fokus oleh semua pihak yang dikarenakan pegawai pemerintah sebagai aparatur yang merupakan kunci keberhasilan penyelenggaraan pemerintah untuk pembangunan yang mengemban amanah masyarakat sehingga dituntut memiliki pegawai yang berkualitas pada seluruh dinas SKPD.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat

bekerja secara efisien dan efektif. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan disiplin, motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kinerja .

Faktor disiplin memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Pegawai yang mempunyai disiplin akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimamfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dari pengamatan motivasi merupakan kebutuhan yang sangat mendasar disetiap SKPD di Kabupaten Tapanuli Tengah untuk dapat meningkatkan kinerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terpenuhiannya kebutuhan Motivasi menjadi pendorong pegawai melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak guna heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk motivasi pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja merupakan tempat pegawai bekerja. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran

udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengamatan awal masih banyak pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah merasa kondisi lingkungan kerja fisik penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, udara dan suara bising belum memadai begitu juga lingkungan kerja non fisik seperti masih kurang optimalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dan antara sesama rekan kerja.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2006, tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, dalam penjelasan menyatakan bahwa : Pelaporan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting di dalam proses pembangunan. Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan informasi yang cepat, tepat, dan akurat kepada pemangku kepentingan sebagai bahan pengambilan keputusan sesuai dengan kondisi yang terjadi serta penentuan kebijakan yang relevan. Di dalam pelaksanaannya kegiatan pelaporan dilakukan secara berkala dan berjenjang.

(i) Berkala

(i) Berkala di sini dimaksudkan adalah setiap 3 (tiga) bulan (triwulan), dan 6 (enam) bulan (semester) atau tahunan.

(ii) Sedangkan berjenjang dimaksudkan adalah dari satu unit kerja paling bawah dalam suatu organisasi sampai kepada pucuk pimpinan organisasi, misalnya dari

penanggungjawab kegiatan kepada penanggungjawab program dan penanggungjawab program kepada pimpinan kementerian/lembaga. Berjenjang juga mengandung arti dari satu tingkat pemerintahan kepada tingkat pemerintahan yang lebih tinggi, misalnya dari kabupaten/kota kepada provinsi, dan selanjutnya kepada pemerintah pusat. Di samping itu, pelaporan juga harus dilakukan kepada masyarakat baik dilakukan secara aktif maupun pasif. Pelaporan secara aktif dimaksudkan agar setiap unit organisasi menyebarluaskan informasi kepada masyarakat luas melalui media cetak/elektronik. Sedangkan pelaporan secara pasif dimaksudkan agar setiap organisasi perlu mengembangkan media penyebaran informasi melalui situs informasi sehingga dapat diakses oleh masyarakat luas.

Untuk mendapatkan hasil yang dapat memberikan informasi secara maksimal, diperlukan bentuk format pelaporan yang memadai. Format laporan harus dapat menampung informasi yang cukup relevan untuk diketahui sehingga dapat memberikan petunjuk atau informasi yang memadai untuk melakukan tindakan korektif atau untuk merumuskan perencanaan periode berikutnya.

Bappeda Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dimana mempunyai tugas fungsi sebagai Perencana, Monitoring dan Evaluasi Pembangunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Sebagaimana dari sekian banyak tugas Bappeda salah satu diantaranya adalah menghimpun semua laporan dari setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan, Dinas, Kantor dan Bagian wajib menyampaikan laporannya ke BAPPEDA secara pertriwulan dari sumber dana DAU, DAK dan APBN untuk bahan evaluasi dan bahan untuk perencanaan tahun berikutnya. Dari data yang dihimpun Bidang Data dan Statistik

pada Bappeda Kabupaten Tapanuli Tengah sejak tahun 2008 sampai tahun 2011 kinerja SKPD dalam hal penyusunan laporan dari SKPD yang tidak tepat waktu untuk ke Bappeda c.q Bidang Statistik dan Pelaporan seperti data pada Tabel I.2 :

Tabel I.2 Rekapitulasi Daftar Laporan Bulanan dan Triwulanan SKPD yang disampaikan setiap /bulan/Triwulan ke Bappeda Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2008-2011.

No.	Nama SKPD	Jenis Laporan	Sumber Data			Batas Waktu Peyampaian tgl 1 s/d 10 setiap bulan sesuai PP 39 Tahun 2006	Keterangan	
			Lap. Triwulan	DAU	TP Dekons		DAK	Tepat waktu
1.	Dinas Pendidikan	√	√	√	√	27		√
2.	Dinas Kesehatan	√	√	√	√	29		√
3.	Bappedalda	√	√		√	27		√
4.	Dinas PU	√	√		√	21		√
5.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	√	√	√	√	8	√	
6.	Kantor Pemuda dan Olah Raga	√	-	-	√	29		√
7.	Dinas Dagkopin	√	√	-	-	18		√
8.	Dinas Capil	√	√	√	-	20		√
9.	Dinas Sosnakertrans	√	√	√	-	7	√	
10.	Dinas Pertanian dan Peternakan	√	√	√	√	9	√	
11.	Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Perempuan	√	√	-	-	9	√	
12.	Dinas Perhubungan	√	√	-	-	25		√
13.	Dinas Pertanahan	√	√	-	-	30		√
14.	Bakesbang Linmas	√	√	-	-	30		√
15.	Kantor Tata Pemerintahan	√	√	-	-	15		√
16.	Bagian Hukum	√	√	-	-	17		√
17.	Dinas P2K2D (Kantor Keuangan Daerah)	√	√			26		√
18.	Bagian Perekonomian dan Pembangunan	√	√	-	-	26		√
19.	Dinas Kebersihan dan Pemadam Kebakaran	√	√	-	-	30		√
20.	Badan Bencana Daerah	√	√	-	-	27		√
21.	Humasy	√	√	-	-	27		√
22.	Sekretaris Dewan	√	√	√	√	9		√
23.	Kantor Penyuluh Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan	√	√	√	√	5	√	
24.	Badan Kepegawaian Daerah	√	√	√	-	18		√
25.	Kantor Pelayanan Terpadu	√	√	-	-	20		√
26.	Inspektorat	√	√	-	-	22		√
27.	Bagian Kesmas	√	√	-	-	28		√
28.	Bagian Umum	√	√	-	-	27		√

29.	Diklat	√	√	-	-	24		√
30.	Dinas Pariwisata	√	√					
31.	Dinas Kelautan dan Perikanan	√	√	-	√	10	√	
32.	Dinas Kehutanan	√	√	√	√	25		√
33.	Dinas Pertambangan dan Energi	√	√	-	-	10	√	
34.	RSUD Pandan	√	√	√	√	20		√

Sumber data : Dari Bidang Data dan Statistik Bappeda Kabupaten Tapanuli Tengah

Dari Tabel 1.1 terlihat peyampaian laporan tidak tepat waktu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kepada Bappeda dengan batasan tanggal yang ditentukan setiap bulannya. Rendahnya keiginan setiap SKPD untuk menyampaikan laporan di lingkungan kerja di Kabupaten Tapanuli Tengah bahwa 34 (tiga puluh empat) SKPD di Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah 7 (tujuh) SKPD yang tepat waktu sesuai dengan peraturan, 27 (dua puluh tujuh) SKPD yang terlambat.

Selain disiplin, motivasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung sangat mempengaruhi kinerja pegawai SKPD dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja Satuan Kerja kinerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam hal pembuatan dan penyampaian laporan.

Lokasi penelitian ini adalah seluruh SKPD yang ada di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah kecuali kantor kecamatan.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat di setiap SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah kinerja pegawai masih rendah yang hal ini masih kurang maksimalnya pemerintah atasan untuk memperhatikan dispiln, motivasi dan lingkungan kerja hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 rendahnya kinerja pegawai dalam menyampaikan laporan yang sudah ditentukan batas waktu penyampaian ke Bappeda sesuai peraturan yang berlaku dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin, motivasi, lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kenyataan di lapangan pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang menjadi permasalahan di hadapai kinerja bidang program dan pelaporan untuk menyelesaikan pekerjaan untuk dilaporkan ke pemerintah atasan seperti ke gubernur c/q biro otda untuk kementrian dan lembaga c/q Bappeda penyampaian laporan setiap bulan maupun triwulanan adalah :

1. Sebagian besar SKPD tidak tepat waktu menyelesaikan laporan
2. Kemampuan SKPD dalam pembuatan laporan belum sesuai dengan standart kerja
3. Keterbatasan peralatan yang digunakan
4. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik
5. Belum pernah ada ditampung dana untuk honor/insentif dalam hal pembuatan laporan

Adanya fenomena awal dari beberapa aitem tersebut maka peneliti mencoba menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja pegawai SKPD tersebut mendorong penulis utuk meneliti seberapa besar pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dalam melaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pembuatan dan peyampaian laporan setiap SKPD Kabupaten Tapauli Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah ?

2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor motivasi terhadap kinerja pegawai SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah ?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah dan analisis yang diteliti adalah hanya pada pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu : penyampaian laporan bulanan triwulanan ke Bappeda Kabupaten Tapanuli Tengah.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor, disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dilingkungan SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada Kantor Bappeda Kabupaten Tapanuli Tengah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi atas problematika yang relevan pada kasus-kasus yang sama pada organisasi-organisasi di lingkungan pemerintahan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat bagi penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas teori yang telah dikaji dan kaitannya dengan kasus-kasus nyata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”.(Pasolong,2007:175). Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong: “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.”(Pasolong, 2007:176).

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu

sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
- b. Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
- c. Sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000: 135–137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi–organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja

pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan–keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan–kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut :

- 1) Perbaiki prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan–kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. Penyesuaian–penyesuaian kompensasi valuasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya. Keputusan–keputusan penempatan Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu. Kebutuhan–kebutuhan pelatihan dan pengembangan Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Perencanaan dan pengembangan karier umpan balik prestasi mengarahkan keputusan–keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti. Penyimpangan–penyimpangan proses staffing Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

2.) Ketidak akuratan informasional

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan–kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana–rencana sumber daya manusia, atau komponen–komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan–keputusan personalia yang tidak diambil tepat. Kesalahan–kesalahan desain pekerjaan.

Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan–kesalahan tersebut. Kesempatan kinerja yang adil Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan–keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Tantangan–tantangan eksternal Kadang–kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor–faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah–masalah pribadi lainnya.

Sherman dan Ghomes dalam Soelaiman (2007; 279) “*Job performance is the amount of succesfull role achievement*” (Prestasi kerja/kinerja adalah jumlah/ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2007; 279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Menurut Robbins (2008:121) hakekat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja tersebut mencakup:

- a. Kemampuan bekerja sama
- b. Kualiatas pekerjaan
- c. Kemampuan teknis
- d. Inisiatif
- e. Semangat
- f. Daya tahan/kehandalan
- g. Kuantitas pekerjaan

Maka indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 8 (delapan) indikator kinerja yang dikombinasikan menurut Gibson yang meliputi produktivitas, kualitas, efesiensi, fleksibilitas , inisiatif, kuantitas, kemampuan bekerjasama dan daya tahan/kehandalan.

2. Disiplin kerja

Pengertian disiplin (*discipline*) adalah merupakan prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur (Rivai: 2005, 367). Handoko, (2001,208) menyatakan bahwa : Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apatis atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang karyawan (Handoko, 2001, 208)

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Prilaku

3. Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006; 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, 2006, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang

lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik pegawai akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2003;51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia

Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

a. Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut Arep (2003 : 61) keinginan pegawai untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “tokoh“, bukan saja berarti bahwa pegawai harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia

menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang di idam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

b. Kebutuhan sosial

Menurut Robert Carison:” Satu cara meyakinkan para pegawai betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “.

Pegawai dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama pegawai dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut Handoko (2001: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai, karena kompensasi mencerminkan nilai karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

Arti gaji bagi pegawai Bagi seorang pegawai gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan pegawai yang bersangkutan bersama keluarganya.

Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003: 81), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003: 93), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

Democratic Leadership, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan Moral “ dan “ kemampuan untuk menciptakan Kepercayaan “.

Dictatorial atau autocratic Leadership, yakni suatu *Leadership* yang menitikberatkan kepada “ kesanggupan untuk Memaksakan “ keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut – pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan / atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

Paternalistik Leadership, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas. Free Rain Leadership, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasiaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan–ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep (2003: 108), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

Manfaat pelatihan bagi pegawai adalah:

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari–hari.
- 3) Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri

- 4) Memperlancar pelaksanaan tugas
 - 5) Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
 - 6) Meningkatkan semangat dan gairah kerja
 - 7) Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi
 - 8) Meningkatkan rasa saling menghargai antar pegawai
 - 9) Memberikan dorongan bagi pegawai untuk menghasilkan yang terbaik
 - 10) Memberikan dorongan bagi pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik.
6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi pegawai penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah antara lain:

1. Absensi

Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit/kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

2. Kerjasama

kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan pegawai untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman – teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

3. Disiplin

Menurut Haryoto (2002) disiplin adalah kesediaan dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalau menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain:

- 1) Kepatuhan pegawai pada jam kerja.
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.

- 3) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi.
- 4) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Teori Motivasi menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Tata lima tingkatan motivasi secara hirarkis ini adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*lahiriyah*)

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain, hal ini menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat diberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila adanya jaminan formalitas kedudukan dan wewenangnya.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

d. Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

e. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*Self actualization*)

Setiap orang ingin menegembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hali ini merupakan kebutuhan untuk meujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali ampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra diri seseorang. Dalam mitivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemenn untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Maslow memisahkan lima kebutuhan kedalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*) kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas (*higher-order needs.*) seperti dapat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Piramida yang menunjukkan hierarki kebutuhan dari Maslow, sumber Manajemen Jilid II Stoner 1996:140.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang merangsang ataupun tidak harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasinya.

Menurut Malthis (2006; 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja,

reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, 2006, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik pegawai akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya

pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Tapanuli

Tengah antara lain:

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa :

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya (Sedarmayanti, 2001).

Komarudin (2002) menyatakan bahwa :

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi.

Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Hubungan antara Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai .

Disiplin diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008a dalam jurnal *of Applied Psychology*,93,48–58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para pegawai berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology*). Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para pegawai akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan pegawai untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

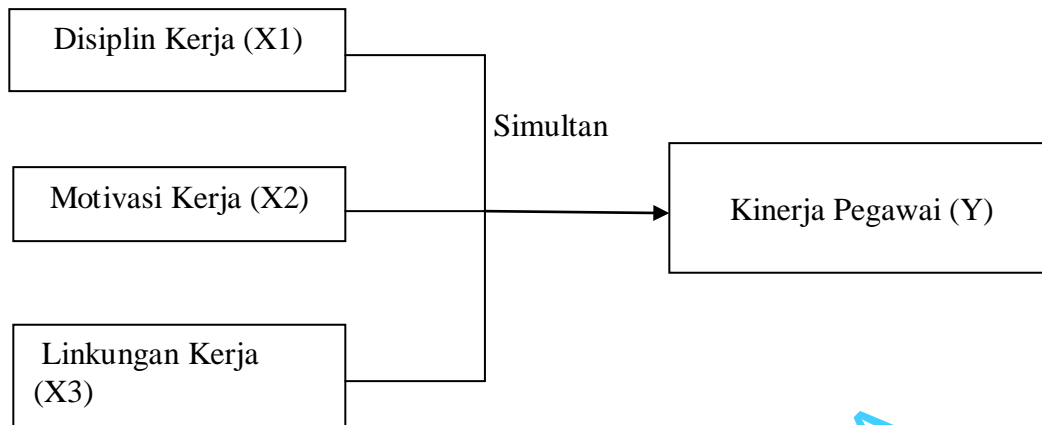
B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Emilia Rosyana Putri (2001) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah adanya faktor-faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi prososial dapat memprediksikan tingkat kinerja yang lebih tinggi di dalam pekerjaan pemerintah

(Perry & Hondeghem, 2008), pemadaman kebakaran dan penggalangan dana (Grant, 2008a; Rioux & Penner, 2001), perawatan (Riggio & Taylor, 2000), pekerjaan rumah sakit dan pendidikan (Ilies, Scott, & Judge, 2006), dan 28 engineering (Kamdar & Van Dyne, 2007; Moon, Kamdar, Mayer, & Takeuchi, 2008). Sedangkan menurut Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Serang terbukti mempengaruhi. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.

C. Kerangka Koseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam Gambar 2.2 berikut ini.



Sumber : Peneliti, (diolah, 2012)

Gambar 2.2 Kerangka Konsep penelitian antara Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4: Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai

E. Defenisi Operasional

Definisi operasional menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

Variabel Independen

1. Disiplin

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang karyawan

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Prilaku

Dalam penelitian ini variabel independen Disiplin diberi notasi X1

2 Motivasi Kerja

- a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*lahiriyah*)
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

- d. Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*)
- f. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*Self actualization*)

Dalam penelitian ini variabel independen Motivasi Kerja diberi notasi X2

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik dan kondisi non fisik tempat kerja dimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, seperti:

- a. Keadaan penerangan / cahaya di tempat kerja
- b. Keadaan udara di tempat kerja
- c. Keadaan suara di tempat kerja
- d. Keadaan perlengkapan kerja
- e. Pimpinan/atasan di tempat kerja
- f. Teman-teman di tempat kerja

Dalam penelitian ini variabel independen Lingkungan Kerja diberi notasi X3.

Variabel Dependen

Kinerja pegawai (*Y*) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku/pegawai. Gibson (1996 : 13)

- a. Definisi *Operasional Variabel*

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1) Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Crimson Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut:

- 2) Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 3) Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 4) Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 5) Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 6) Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Kinerja Pegawai

- a) Definisi Konseptual yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.
- b) Definisi operasional yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien yang diukur dengan efisien dan efektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.
- c) Indikator penelitian dengan memperhatikan definisi konseptual dan definisi operasional, maka disusun indikator variabel kinerja pegawai adalah:
 - (1) Efektivitas dan efisiensi
 - (2) Orientasi dan tanggung jawab
 - (3) Disiplin
 - (4) Inisiatif

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

Disiplin Kerja (X1)

Motivasi Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 2.2 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Kinerja Pegawai	Hasil yang diinginkan dari pegawai/individu dengan prosedur, pedoman dan standart yang telah ditetapkan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.	Kualitas	1 Kesesuaian dengan standart kerja 2 penguasaan terhadap tugas 3 Efisiensi kemampuan menganalisis data dan informasi 4 Efektif dalam melaksanakan pekerjaan selalu menggunakan biaya yang murah 5 Feleksibel/Tidak kaku dalam menanggapi peraturan 6 Memiliki kreatifitas 7 Mudah menyesuaikan diri, cepat tanggap, luwes dan tidak canggung, berfikir positif, 9 Kemampuan bekerja sama 10 Daya tahan tidak mudah terpengaruh yang sifatnya merugikan diri sendiri, kelompok ataupun instansi	SS=5 S=4 RR=3 ST=2 STS=1
		Kuantitas	1 Jumlah produk yang dihasilkan 2 ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 3 Banyaknya jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan	
Disiplin Kerja (X1)	Kesediaan atau kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, mentaati jam kerja, memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya	1 Kehadiran	1 Kehadiran waktu masuk kerja	SS=5 S=4 RR=3 ST=2 STS=1
		2 Ketaatan	2 Kepatuhan pegawai dalam jam kerja 1 Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku	
		3 Ketepatan Waktu	2 Sikap mental yang taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi 1 Datang dan pulang tepat waktu 2 Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	
		4 Prilaku	1 Mengenal karekter pimpinan 2 Membantu pimpinan melalui tugas dan tupoksinya 3 Membantu pimpinan dengan penuh kesadaran 4 Menghargai pimpinan dan rekan kerja	
Motivasi Kerja (X2)	Merupakan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu dalam mencapai hasil untuk sasaran-saran organisasi	Kebutuhan Fisiologis	1 Terpenuhinya kebutuhan pokok seperti sandang pangan dan papan 2 pendapatan akan gaji, uang lembur, honor, tunjangan dan insentif 3 Terpenuhinya fasilitas lainnya seperti perumahan PNS dan kendaraan Dinas	SS=5 S=4 RR=3 ST=2 STS=1
		Rasa aman dan keselamatan kerja	1 Jaminan seseorang dalam kedudukan, jabatan dan tanggungjawab 2 Jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua	
		Sosial	Kebutuhan akan kasih sayang seperti : perhatian dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok diikutsertakan dalam meningkatkan realisasi dengan pihak-pihak yang	

		<p>Kebutuhan akan prestasi (peghargaan)</p> <p>Aktulisasi diri</p>	<p>memerlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya <i>sense of belonging</i> dalam organisasi.</p> <p>1 Kedudukan dan promosi mendapat penghargaan prestise seseorang yang diraihnya berupa simbul-simbul atau pun status.</p> <p>2 mengembangkan kapasitas kerja pegawai dengan baik.</p> <p>3 menunjukkan segala kebolehannya</p> <p>3 pencapain cita diri seseorang atau dengan kata lain pengakuan rekan kerja dan pengakuan pimpinan terhadap pegawai</p>	
Lingkungan Kerja (X3)	<p>Kondisi fisik dan non fisik tempat kerja dimana pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sehari-hari. Kondisi fisik ; menyangkut segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja lebih banyak berfokus pada situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas</p>	Kondisi Fisik	<p>Keadaan penerangan/cahaya, udara, suara dan perlengkapan kantor di tempat kerja</p>	<p>SS=5 S=4 RR=3 ST=2 STS=1</p>
	<p>Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.</p>	Kondisi non fisik	<p>1 hubungan antara stap dengan pimpinan di tempat kerja</p> <p>2 hubungan sesama rekan kerja ditempat kerja</p> <p>3 semangat kerja sesama peagawai</p>	

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif penjelasan (*explanatory research*) dimana penelitian ini bermaksud mencari hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan menguji pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah”.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Prof. Dr. Sugiyoo (2007:80). atau merupakan sasaran yang menjadi objek penelitian. Sidjana (1992:6) menjelaskan bahwa totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukur, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SKPD di Kabupaten Tapanuli Tengah yang membidangi bidang program dan pelaporan

dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi dari tingkat pendidikan setara SLTA, D3 hingga S1 dengan komposisi sebagai berikut.

2. Sampel

Sugiyono (2003:90) sampel adalah ” bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metoda sensus yaitu pegawai yang membidangi program dan pelaporan dalam penelitian ini terdiri dari 64 sampel.

Hal ini ditentukan demikian karena di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah terdiri dari 34 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dari setiap SKPD mempunyai bidang program dan pelaporan yang berbeda jumlahnya tergantung dari pada struktur organisasi, SKPD yang dipimpin oleh Eselon II maka dominan yang membidangi program dan pelaporan adalah 3 orang, tapi untuk yang pimpinan kantor adalah eselon III maka dominan 2 dan 1 orang yang membidangi program dan pelaporan hal ini dapat dilihat seperti pada Tabel 3.2 berikut .

Tabel 3.1 Jumlah sampel

No	SKPD	Populasi	Sampel
1	Dinas Pendidikan	55	3
2	Dinas Kesehatan	188	3
3	Bappedalda	20	3
4	Dinas PU	76	3
6	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	46	3
7	Kantor Pemuda dan Olah Raga	12	1
8	Dinas Dagkopin	39	3
9	Dinas Capil	43	3
10	Dinas Sosnakertrans	34	3
11	Dinas Pertanian dan Peternakan	46	3
12	Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Perempuan	12	1
13	Dinas Perhubungan	19	2
14	Dinas Pertanahan	21	1
15	Bakesbang Linmas	39	2
16	Kantor Tata Pemerintahan	12	1
17	Bagian Hukum	14	1
18	Dinas P2K2D (Kantor Keuangan Daerah)	90	3
19	Bagian Perekonomian dan Pembangunan	16	1
20	Dinas Kebersihan dan Pemadam Kebakaran	55	3
21	Badan Bencana Daerah	33	2
22	Humasy	14	1
23	Sekretaris Dewan	18	1
24	Kantor Penyuluhan Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan	42	1
25	Badan Kepegawaian Daerah	31	3
26	Kantor Pelayanan Terpadu	14	1
27	Inspektorat	20	1
28	Bagian Kesmas	13	1
	Bagian Umum	60	1
29	Diklat	13	1
30	Dinas Pariwisata	28	2
31	Dinas Kelautan dan Perikanan	37	2
32	Dinas Kehutanan	47	2
33	Dinas Pertambangan dan Energi	32	1
34	RSUD Pandan	188	1
	Jumlah	1427	64

Sumber : BKD Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas dapat diketahui bahwa setiap SKPD di Kabupaten Tapanuli Tengah tidak sama jumlah aparatur yang membidangi program dan pelaporan jadi jumlah responden pada penelitian ini adalah 64 responden.

C. Metoda Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dengan dua sumber yaitu :

1. Data primer

Data primer dengan prosedur pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan metode survei yaitu menggunakan kuisiner dengan membagikan angket langsung kepada pegawai yang membidangi program dan pelaporan SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk selanjutnya dilakukan pengolahan data.

Pengamatan langsung dari lokasi penelitian oleh peneliti dari lapangan akan diadakan pengolahan lebih lanjut. Data primer dengan menggunakan angket yang diperoleh peneliti langsung dari responden dengan menggunakan angket tertutup yaitu kuisiner atau daftar pernyataan yang disebarkan kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah

dijadikan sampel dalam penelitian. Melalui teknik kuisisioner dapat diketahui tanggapan dan sikap responden. Data kuisisioner adalah sebagai data primer.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari hasil mempelajari dan menelaah berbagai literatur yang ada sesuai dengan topik penelitian, buku-buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang terkait dan bahan-bahan lain yang dapat menunjang penelitian.

D. Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Data yaitu sebagai berikut:

a. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

b. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuisisioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

c. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

Untuk angket Disiplin, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5 maksudnya pernyataan dianggap sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
 - b. Setuju (S) = 4 maksudnya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
 - c. Ragu-ragu (RR) = 3 maksudnya pernyataan dianggap ragu-ragu sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden
 - d. Tidak Setuju (TS) = 2 maksudnya pernyataan dianggap tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 maksudnya pernyataan dianggap sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
4. Tabulating yaitu mengelompokkan hasil tanggapan responden kedalam tabel-tabel frekuensi untuk mengidentifikasi adanya kecenderungan pernyataan responden mengenai pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan metoda kualitatif dan kuantitatif dengan bantuan program *SPSS (Statistical Program for Social Sciences)* untuk mempermudah perhitungan.

Analisis data dimula uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, Multikolinieritas dan kemudian uji hipotesis. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah korelasi dan regresi.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS* untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel- variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur layak atau tidaknya suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Sugiyono (2007:267) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pegujian Validitas ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)} \sqrt{(N \sum Yy - \sum y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi atara ubahan X dan ubahan Y

$\sum x$; = Jumlah skor distribusi X

$\sum y$ < = Jumlah skor ditribusi Y

$\sum xy$; < Jumlah perkalian skor X dan Y

N = Jumlah responden

= Jumlah kuadrant skor distribusi X

$T_M \Leftarrow$ Jumlah kuadratn skor distribusi Y

Menurut Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,40.

b). Uji reliabilitas

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan *metoda internal consistency* dengan menggunakan pada test-est atau angket-angket jawaban atau tanggapannya berupa pilihan. Rumus koefisien *cronbach alpha* ebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b}{\delta 1} \right]$$

Dimana :

α = Koefisien relibilitas instrumen

K = Jumlah butir test

$\sum \delta b$ = Jumlah varian butir $\delta 1$ = Varian Total

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) menurut Syafrizal Helmi Situmorang, Muslich Lufti dalam buku *Analisi Data untuk riset Manajemen dan Bisnis* (2011:86) jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,8$.

c. Analisis Deskriptif

Gambaran umum mengenai responden dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan pendidikan terakhir, umur, jenis kelamin dan hal-hal lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Untuk mempermudah mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor katagori kuisioner dari responden. Penggunaan skor katagori ini digunakan sesuai dengan lima katagori skor yang dikembangkan dalam skala Likert. Selanjutnya hasil pengolahan data kemudian dibuat dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

d. Uji Persyaratan Analisis

Menurut Sugiyono dalam buku Risdawati (2010:44) penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistik parametris memerlukan beberapa asumsi. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau

menguji ukuran populasi melalui data sampel. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisa harus berdistribusi normal. .

1) Uji Normalitas

Pengujian data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* menurut Uyanto, dalam buku Risdawati (2010:44). Jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari α (5% atau 0,05), data tersebut sudah normal. Uji normalitas juga dapat dilihat melalui *normal probability plot*, yaitu titik-titik nilai data terletak kurang lebih dalam status garis lurus. Demikian pula *detreded normal plot*, yaitu titik-titik nilai data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar disekitar garis mendatar yang memalui titik nol.

e. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuisisioner, merupakan data interval. Skala pengukurannya menggunakan skala *Likert*, dan statistik yang digunakan untuk menguji hopotesis adalah teknik analisis regresi. Namun karena analisis teknik regresi didasarkan pada hubungan fungsional atau pun kausal variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) (Sugiono, 2003:237). Untuk itu perlu dilakukan terlebih dahulu uji hubungan antara masing-masing variabel dengan menggunakan teknik

korelasi *Pearson Product Moment*, baik secara parsial maupun simultan (korelasi ganda), sebagai berikut ;

1). Korelasi Sederhana

Teknik korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hubungan antara dua variabel. Kuat atau lemahnya korelasi ditentukan oleh besar kecilnya (r). Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Hubungan antar variabel)

Nilai	Interpretasi
0,00-0,19	Sangat tidak erat
0,20-0,39	Tidak erat
0,40-0,59	Cukup Erat
0,60-0,79	Erat
0,80-0,99	Sangat kuat

Sumber : Analisis Data Edisi 2 Syafrizal Helmi Situmorang dan Muuslich Lufti

Nilai besarnya korelasi (r) *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2003:212)

diperoleh dengan rumus :

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x)(\sum y)}}$$

Keterangan : xy = Koefisien antar variabel X dan Y

$$X = (X_1 - \bar{X})$$

$$Y = (Y_1 - \bar{Y})$$

Agar uji hubungan ini dapat berlaku untuk seluruh populasi, maka diperlukan pengujian lanjutan, yaitu uji signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna

hubungan variabel X dan Y (Sugiyono, 2003:214). Rumus uji signifikansi

korelasi *Pearson Product Moment* jika menggunakan uji *t* adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t= Nilai *t* hitung

r= Nilai koefisien korelasi

n= Jumlah sampel

Signifikansi koefisien korelasi ditentukan dengan membandingkan hasil perhitungan *t product moment* dengan nilai *t* tabel *product moment* . apabila *t* hitung > *t* tabel, berarti hubungan signifikan, sebaliknya jika *t* < *t* tabel, berarti hubungannya tidak signifikan.

Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Sugiyono (2003:222) menjelaskan, untuk menghitung korelasi ganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

$$1 - r^2_{X_1 X_2 X_3}$$

Keterangan :

$R_{YX_1 X_2 X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1 , X_2 dengan X_3 secara smultan dengan variabel Y

R_{YX_1} = korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

R_{YX_2} = korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

R_{YX_3} = korelasi *product moment* antara X_3 dengan Y

Nilai koefisien korelasi diatas baru berlaku untuk sampel. Menurut Sugiyono (2003:223) untuk melihat koefisien korelasi dapat digeneralisasikan pada populasi, dilakukan uji signifikansi melalui uji F dengan Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R}{k}}{\frac{(1-R)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan :

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel bebas (*independent*)

n = Jumlah sampel

Kemudian harga F hitung dibandingkan dengan harga F tabel. Jika F hitung > F tabel, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kesimpulan ini juga dapat diterapkan untuk seluruh populasi. Sebaliknya jika < F tabel, berarti tidak terdapat hubungan

yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji tersebut kemudian ditaksir tingkat pengaruhnya untuk mengetahui kuat atau tinggi maupun lemah atau rendahnya pengaruh variable X terhadap Y, baik secara sendiri (parial) maupun secara bersamaan (simultan).

3). Regresi Linear Ganda (*Multiple Linear Regression*)

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, karena analisa regresi yang digunakan adalah analisis regresi ganda (Sugiyono, 2003:243). Persamaan regresi ganda untuk tiga prediktor dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

\hat{Y} Kinerja (Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta

b1,b2,b3 = koefisien regresi

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan

W L Q J N D W V L J Q - Koefisien a, b, D... Q p M dicari dengan S F

matriks. Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Kaidah pengujian signifikansi : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu dari 33 Kabupaten/Kota yang merupakan bagian integral dari wilayah Propinsi Sumatera Utara. Kabupaten Tapanuli Tengah terletak di bagian selatan Kota Medan (Ibukota Propinsi Sumatera Utara) dan berlokasi di Pantai Barat Propinsi Sumatera Utara. Dilihat dari bentang alam secara makro, wilayah Kabupaten Tapanuli Tengah terdiri dari sebagian kecil daerah dataran di bagian barat, daerah perbukitan di bagian timur dan kawasan pantai yang memanjang dari Utara ke Selatan di bagian Barat. Letak dan Batas Administrasi Daerah.

Posisi geografis Kabupaten Tapanuli Tengah berada pada ketinggian 0-1.266 m diatas permukaan laut dan terletak pada 1°11'00"-2°22'00" Lintang Utara (LU) dan 98°07'-98°12' Bujur Timur (BT), dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Aceh Singkil, Provinsi Nangroe Aceh Darussalam (NAD).

Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Utara dan Kabupaten Humbang Hasundutan.

Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Selatan.

Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Nias atau secara fisik dengan Samudera Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis lokasi penelitian maka dirumuskanlah sasaran yang akan dicapai meskipun sasaran didasarkan atas hasil analisis situasi saat ini. Sasaran harus mengacu pada visi dan misi dan tujuan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang diimplementasikan seluruh jajaran pemerintahan seperti oleh dinas, badan, bagian dan kator. Didalam melaksanakan tugas masing-masing dinas mempunyai visi dan misi.

1. Visi, Misi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah

Ada pun Visi, Misi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebagai berikut :

? Mewujudkan Masyarakat Tapanuli Tengah yang Maju, Sejahtera dan Bermartabat sedang Misi adalah :

1. Percepatan pembangunan melalui peningkatan pembangunan infrastruktur.
2. Membenahi birokrasi untuk meningkatkan pelayanan publik, serta menjamin terwujudnya pemerintah yang baik dan bersih (*good and clean governance*) serta berwibawa.
3. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui kesehatan, pendidikan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi sektor-sektor unggulan serta menggali dan mengembangkan potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan pariwisata dengan kebijakan pembangunan yang pro rakyat
5. Menegakkan hukum dan HAM serta penguatan proses demokrasi untuk terciptanya rasa aman dan damai, serta menata iklim kondusif bagi tumbuhnya investasi.

2. Jumlah Pegawai Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah

Jumlah pegawai yang ada di dinas, badan, kantor dan bagian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah keadaan bulan Desember tahun 2011 berjumlah : 1427 orang jumlah pegawai yang hanya berada di Dinas, Badan, Bagian dan Kantor saja, belum di jumlah pegawai yang berada di kecamatan. Adapun keadaan jumlah Pegawai PNS yang berjumlah 1427 orang tersebar diberapa dinas, badan, bagian dan kantor dapat dilihat pada

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai yang ada pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang membidangi program dan pelaporan diluar jumlah pegawai yang ada di Kecamatan

No	SKPD	Jumlah Pegawai	Jumlah pegawai Bidang Program dan Pelaporan
1	Dinas Pendidikan	55	3
2	Dinas Kesehatan	188	3
3	Bappedalda	20	3
4	Dinas PU	76	3
6	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	46	3
7	Kantor Pemuda dan Olah Raga	12	1
8	Dinas Dagkopin	39	3
9	Dinas Capil	43	3
10	Dinas Sosnakertrans	34	3
11	Dinas Pertanian dan Peternakan	46	3
12	Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Perempuan	12	1
13	Dinas Perhubungan	19	2
14	Dinas Pertanahan	21	1
15	Bakesbang Linmas	39	2
16	Kantor Tata Pemerintahan	12	1
17	Bagian Hukum	14	1
18	Dinas P2K2D (Kantor Keuangan Daerah)	90	3
19	Bagian Perekonomian dan Pembangunan	16	1
20	Dinas Kebersihan dan Pemadam Kebakaran	55	3
21	Badan Bencana Daerah	33	2
22	Humasy	14	1
23	Sekretaris Dewan	18	1

24	Kantor Penyuluh Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan	42	1
25	Badan Kepegawaian Daerah	31	3
26	Kantor Pelayanan Terpadu	14	1
27	Inspektorat	20	1
28	Bagian Kesmas	13	1
	Bagian Umum	60	1
29	Diklat	13	1
30	Dinas Pariwisata	28	2
31	Dinas Kelautan dan Perikanan	37	2
32	Dinas Kehutanan	47	2
33	Dinas Pertambangan dan Energi	32	1
34	RSUD Pandan	188	1
	Jumlah	1427	64

Sumber : BKD Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2011

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di Kabupaten Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah selain pegawai berada di Kecamatan menangani program dan pelaporan yang menjadi responden adalah 64 orang.

B. Analisis Statistik Profil Responden Penelitian

Dalam penelitian ini disebarkan kuisioner kepada 64 orang responden, dari 34 SKPD. Masing-masing SKPD jumlah responden tidak sama setiap SKPD hal ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 jumlah orang yang menangani bidang program dan pelaporan.

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah seperti Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Profil Responden Penelitian berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	39	60,94
Perempuan	25	39,06
Jumlah	64	100

Sumber : Pengolahan data primer

Tabel 4.2 dapat di ketahui seperti pada bahwa sebagian responden yang menangani program dan pelaporan adalah berjenis laki-laki sebesar 60,94 % dan yang berjenis perempuan sebesar 39,06 % dari jumlah persen yang didapat dan kenyataan dilapangan bahwa laki-laki yang lebih dominan menangani program dan pelaporan.

2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Usia

Tabel 4.3 Profil Responden Penelitian berdasarkan jenis usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-26	3	4,69
27-33	9	14,06
34-40	27	42,19
41-47	15	23,44
48-54	10	15,63
Jumlah	64	100

Sumber : Pengolahan data primer

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa profil penelitian berdasarkan usia yang lebih dominan adalah usia 34-40.

Tabel 4.4 Profil Responden Penelitian berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	29	45,31
D3	9	14,06
S1	26	40,63
Jumlah	64	100

Sumber : Pengolahan data primer

Berdasarkan Tabel 4.4 menggambarkan bahwa profil responden berdasarkan pendidikan dapat disimpulkan SLTA dan S1 yang dominan dalam yang membidangi program dan pelaporan. Hal ini mungkin diasaat pormasi penerimaan pegawai lulusan dari SLTA dan S1 yang banyak diterima.

C. Uji Instrumen Variabel

Dari hasil uji coba yang dilakukan terhadap 32 orang responden yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS maka diperoleh hasil uji coba instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk masing-masing variabel.

1. Uji Validitas Instrumen .

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS, menurut Umar (2000), bahwa sangat disarankan agar jumlah responden untuk ujicoba minimal 30 orang responden. Peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas kuisisioner kepada 32 orang responden di luar SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu kepada Pegawai Kota Sibolga yang membidangi Program dan Pelaporan menunjukkan bahwa semua item kuisisioner baik tentang kinerja pegawai disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah valid sehingga instrumen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,856	,859	10

Sumber : Pengolahan SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	31,38	11,603	,684	,913	,832
soal 2	31,48	11,397	,722	,877	,828
soal 3	31,50	11,968	,493	,714	,848
soal 4	31,44	12,631	,423	,734	,853
soal 5	31,25	12,000	,451	,793	,853
soal 6	31,14	11,678	,508	,784	,848
soal 7	31,47	12,285	,496	,743	,847
soal 8	31,20	11,942	,475	,797	,850
soal 9	31,41	11,578	,694	,916	,831
soal 10	31,47	11,237	,720	,878	,828

Sumber : Pegolahan SPSS

Pada Tabel 4.5 terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai nilai koefisien *corrected item correlation* > 0.361 ini berarti instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai valid dan realibilitas nilai koefiwsien *Alpha Cronbach* $0,856 > 0,800$ yang berarti terdapat interval konsisten pada alat ukur sehingga dapat disimpulkan nilai pada instrument dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas dan reabilitas terhadap pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (XI)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,891	,891	11

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	40,08	26,930	,711	,731	,875
soal 2	40,03	28,507	,604	,714	,882
soal 3	39,56	28,091	,625	,721	,881
soal 4	39,88	28,524	,491	,681	,890
soal 5	39,95	28,585	,548	,728	,886
soal 6	39,84	26,578	,763	,723	,872
soal 7	39,94	28,948	,507	,732	,888
soal 8	39,84	28,451	,534	,764	,887
soal 9	39,55	28,061	,625	,705	,881
soal 10	40,08	26,930	,711	,731	,875
soal 11	40,00	28,032	,642	,742	,880

Sumber : Pegolahan SPSS

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai nilai koefisien *corrected item correlation* > 0,361 ini berarti instrumen penelitian untuk variabel Disiplin kerja valid dan realibilitas nilai koefisien Alpha Cronbach 0,891 > 0,800 yang yang artinya terdapat interval konsisten pada alat ukur sehingga dapat disimpulkan nilai pada instrument dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas dan reabilitas terhadap pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Total Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Hasil uji validitas dan reabilitas terhadap pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,935	,934	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	61,86	63,837	,722	,784	,930
soal 2	61,86	64,789	,683	,743	,931
soal 3	61,69	63,329	,708	,797	,930
soal 4	62,00	64,349	,682	,873	,931
soal 5	61,72	64,904	,619	,877	,932
soal 6	62,00	68,063	,407	,721	,936
soal 7	61,83	65,192	,652	,733	,932
soal 8	61,86	64,186	,642	,797	,932
soal 9	61,98	65,031	,642	,813	,932
soal 10	62,03	63,523	,711	,857	,930
soal 11	61,77	64,373	,674	,784	,931
soal 12	61,88	64,302	,700	,743	,931
soal 13	61,84	64,959	,671	,717	,931
soal 14	61,70	63,164	,715	,738	,930
soal 15	61,97	64,793	,641	,745	,932
soal 16	61,73	64,738	,628	,735	,932
soal 17	61,98	68,143	,399	,715	,936
soal 18	61,80	64,863	,667	,755	,931

Sumber : Pengolahan Data Primer

Pada Tabel 4.7 terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai nilai *koefisien corrected item correlation* $>0,361$ ini berarti instrumen penelitian untuk variabel Motivasi kerja valid dan realibilitas nilai *koefisien Alpha Cronbach* $0,935 > 0,800$ yang artinya terdapat interval konsisten pada alat ukur sehingga dapat disimpulkan nilai pada instrument dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,884	7

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	22,44	9,583	,766	,894	,856
soal 2	22,70	10,117	,639	,851	,872
soal 3	22,67	10,764	,503	,393	,887
soal 4	22,53	9,523	,663	,519	,870
soal 5	22,47	9,713	,739	,780	,860
soal 6	22,44	9,520	,784	,876	,854
soal 7	22,72	10,015	,633	,854	,873

Sumber : Pengolahan Data Primer

Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai nilai *koefisien corrected item correlation* $>0,361$ ini berarti instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja valid dan realibilitas nilai *koefisien Alpha Cronbach* $0,885 > 0,800$ yang yang artinya terdapat interval konsisten pada alat ukur sehingga dapat disimpulkan nilai pada instrument dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Rekapitulasi dari Nilai *Alpa Cronbach* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9 Nilai *Alpa Cronbach*, masing-masing variabel

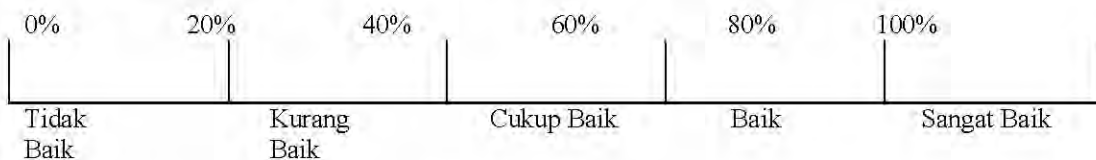
No.	Variabel	Hasil olahan SPSS			Keterangan
		Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
1.	Kinerja Pegawai (Y)				Reliabel
		,856	,859	10	
2.	Disiplin Kerja (X)				Reliabel
		,891	,891	11	
3.	Motivasi (X2)				Reliabel
		,935	,934	18	
4.	Lingkungan Kerja (X3)				Reliabel
		,885	,884	7	

Sumber : Data olahan dari SPSS

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, nilai *Cronbach Alpa* hitung jauh lebih besar dari 0,800 berarti dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memiliki reliabel yang tinggi sehingga instrumen ini lolos uji instrumen untuk dilakukan analisis selanjutnya.

D. Analisis Hasil Penelitian

Analisis statistik deskriptif menjelaskan ataupun menggambarkan berbagai karakteristik data. Dari sekian banyak jumlah pegawai Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah diluar pegawai yang berada dikecamatan telah dilakukan survey dengan cara membagi kuisisioner terhadap 64 orang pegawai yang menjadi responden untuk meneliti pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana jenis pernyataan yang ada pada kuisisioner bersifat kualitatif dengan menggunakan skoring. Berdasarkan tanggapan kuisisioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti, gambaran disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD di Kabupaten Tapanuli Tengah gambaran tentang keempat variabel tersebut berdasarkan tanggapan responden berdasarkan kuisisioner penelitian dapat diuraikan dalam bentuk Tabel tabulasi frekuensi dengan skor untuk setiap variabel indikator dan dengan skala pengukuran. Kemudian ditentukan pengkategorian yang berdasarkan penentuan kriteria skor maksimum kuisisioner adalah 5 atau 100% dan skor minimum adalah 1 atau 20%, maka diperoleh kriteria sebagai berikut : 0%-19,99% (tidak baik), 20%-39% (kurang baik) 40%-59,99% (cukup baik), 60%-79,99% (baik) 80%-100% (sangat baik). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Persentasi Kriteria Interpretasi Skor
Sumber : Riduwan (2008-88)

Gambaran mengenai keempat variabel yang digunakan untuk penelitian yaitu; disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan tanggapan responden terhadap kuisioner penelitian, diuraikan seperti berikut:

1. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pegawai/individu dengan prosedur, pedomen dan standart yang telah ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS		S		R-R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Kualitas										
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standart kerja	0	0	32	50	31	48,40	1	1,56	0	0
2.	Saya menguasai bidang tugas sesuai dengan tupoksi	1	1,60	23	35,90	39	60,00	1	1,56	0	-
3.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berusaha efektif dalam menggunakan biaya dan peralatan kantor	3	4,7	18	28,1	42	65,6	1	1,56	0	-
4.	Saya fleksibel dalam menanggapi peraturan	0	0	27	42,2	37	57,8	0	-	0	-
5.	Saya kreatif dan memberikan keteladanan dalam bekerja	4	6,3	32	50	27	42,2	1	1,56	0	-
6.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja maupun kelompok	6	9,4	35	54,7	22	34,4	1	1,56	0	-
7.	Saya mempunyai daya tahan yang lebih dalam bekerja sehingga tidak mudah terpengaruh yang sifatnya merugikan diri sendiri, kelompok maupun instansi	0	0	26	40,6	37	57,8	1	1,56	0	-
	Kuantitas										
8.	Saya menghasilkan produk melebihi dengan yang ditentukan	5	7,8	32	50,0	27	42,2	0	-	1	1,56
9.	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	0	0	32	50,0	33	51,6	0	1	1,56	0
10.	Saya sanggup mengerjakan pekerjaan bermacam-macam pekerjaan	2	3,1	22	34,4	39	60,9	1	1,56	0	-

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas hasil tanggapan 64 responden dengan 10 pernyataan tentang kinerja pegawai bahwa dominan responden memberikan tanggapan ragu-ragu terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kinerja pegawai sebagaimana yang dirasakan diri responden diikuti jawaban ragu-ragu. Maka dari data tabel di atas dominan responden menyatakan setuju. Dari setiap aitem pernyataan- pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama menunjukkan 50% responden menyatakan setuju, 48,40% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standart kerja dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan kedua menguasai bidang tugas sesuai dengan tupoksi menunjukkan 35,9% responden menyatakan setuju, 60,9% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa penguasaan bidang tugas sesuai dengan tupoksi masih rendah. Namun demikian satu orang responden menyatakan sangat setuju dan satu orang responden menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga menunjukkan 28,1% responden menyatakan setuju, 60,9% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan dalam melakukan pekerjaan selalu kurang berusaha efektif dalam menggunakan biaya dan peralatan kantor.

Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa menurut responden, 42,2% responden menyatakan setuju, 57,8% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai masih diharapkan dapat fleksibel dalam menanggapi peraturan dalam melaksanakan tugasnya.

Pada pernyataan kelima saya kreatif dan memberikan keteladanan dalam bekerja menunjukkan bahwa menurut responden 50% responden menyatakan setuju, 42,2% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai kreatif dan memberikan keteladanan dalam bekerja di Kabupaten Tapanuli Tengah dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan enam menunjukkan bahwa 54,7% responden menyatakan setuju, 34,4% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kinerja pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja maupun kelompok di Kabupaten Tapanuli Tengah dikategorikan baik.

Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa 46,6% responden menyatakan setuju, 57,8% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai untuk mempunyai daya tahan yang lebih sehingga tidak mudah terpengaruh yang sifatnya merugikan diri sendiri, kelompok maupun instansi hal ini dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan setuju, 42,2% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai menghasilkan produktivitas melebihi dengan yang ditentukan di Kabupaten Tapanuli Tengah adalah dikategorikan cukup baik.

Pada pernyataan sembilan menunjukkan bahwa 46,9% responden menyatakan setuju 51,6% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu hal ini termasuk kategori cukup baik.

Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa 34,4% responden menyatakan setuju, 60,9% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kinerja pegawai sanggup mengerjakan bermacam-macam pekerjaan di Kabupaten Tapanuli Tengah adalah kategori baik.

a. Deskripsi Variabel Disiplin

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 11 indikator pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dari 64 responden dapat dijelaskan pada Tabel 4.7 dibawah ini .

Tabel 4.11 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS		S		R-R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Kehadiran										
1.	Saya tepat waktu masuk kerja	14	21,9	24	37,5	25	39,1	1	1,56	0	-
2.	Saya selalu patuh dalam jam kerja	10	15,6	35	54,7	18	28,1	1	1,56	0	-
	Ketaatan										
3.	Saya taat terhadap perintah/instruksi pimpinan serta peraturan dan tata tertib yang berlaku	29	45,3	27	42,2	7	10,9	1	1,56	0	-
4.	Saya harus mengenakan atribut dan tanda pengenal di kantor sesuai ketentuan	20	31,3	25	39,1	18	28,1	1	1,56	0	-
	Ketepatan Waktu										
5.	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	14	21,9	32	50	17	26,6	1	1,56	0	-
6.	Sebagai pegawai saya hadir tepat waktu di kantor	21	32,8	24	37,5	19	29,7	0	-	0	-
7.	Jarak tempat tinggal dan tempat saya bekerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu untuk bekerja di kantor	14	21,9	33	51,6	16	25,0	1	1,56	0	-
	Perilaku										
8.	Sebagai pegawai saya mengenal karakter pimpinan	19	29,7	29	45,3	15	23,4	1	1,56	0	-
9.	Saya membantu pimpinan melalui tugas dan fungsi	30	46,9	26	40,6	7	10,9	1	1,56	0	-
10.	Sebagai pegawai Saya menghargai pimpinan dan rekan kerja	14	21,9	24	37,5	25	39,1	1	1,56	0	-
11.	Sikap sopan santun baik terhadap atasan, rekan kerja ataupun masyarakat	12	18,8	33	51,6	18	28,1	1	1,56	0	-

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas hasil tanggapan dari 64 responden dengan 11 pernyataan tentang disiplin kerja responden memberikan tanggapan dominan setuju atas pernyataan-pernyataan mengenai disiplin kerja hal ini dapat dikategorikan sangat baik setuju. Tanggapan responden setiap item pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut

Pada pernyataan pertama 21,9% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, 39,1% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin pegawai pada pernyataan Bapak/Ibu tepat waktu masuk kerja di Kabupaten Tapanuli Tengah adalah cukup baik (kurang maksimal) namun demikian 1 orang responden menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan kedua 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 54,7% responden menyatakan setuju, 28,1% responden menyatakan ragu-ragu dan 1,56% menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin pegawai selalu patuh dalam jam kerja di Kabupaten Tapanuli Tengah adalah baik

Pada pernyataan ketiga 45,3% responden menyatakan sangat setuju, 42,2% responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan saya taat terhadap perintah/instruksi pimpinan serta peraturan dan tata tertib yang berlaku di Kabupaten Tapanuli Tengah adalah cukup baik.

Pada pernyataan keempat 31,3 responden menyatakan sangat setuju, 39,1% responden menyatakan setuju, 28,1% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini

mengindikasikan bahwa pernyataan saya harus mengenakan atribut dan tanda pengenal dikantor sesuai ketentuan adalah cukup baik.

Pada pernyataan kelima 21,9% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, 26,6% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di adalah baik.

Pada pernyataan keenam 32,8% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, 29,7% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan sebagai pegawai saya hadir tepat waktu di kantor di adalah cukup baik.

Pada pernyataan ketujuh 21,9% responden menyatakan sangat setuju, 51,6% responden menyatakan setuju, 25% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan sebagai pegawai saya mengenal karakter pimpinan dikategorikan adalah baik. Dengan kata lain jawaban responden dominan menyatakan bahwa jarak tempat tinggal dengan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu dikantor.

Pada pernyataan kedelapan 29,7% responden menyatakan sangat setuju, 45,3% responden menyatakan setuju, 23,4% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kategori baik. Dengan kata lain jawaban responden dominan menyatakan bahwa sebagai pegawai menegenal karakter pimpinan.

Pada pernyataan kesembilan 46,9% responden menyatakan sangat setuju, 40,6% responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagai pegawai saya membantu pimpinan melalui tugas dan fungsi.

Pada pernyataan kesepuluh 37,5% responden menyatakan setuju, 39,1% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan sebagai pegawai saya menghargai pimpinan dan rekan kerja adalah baik.

Pada pernyataan kesebelas 51,6% responden menyatakan setuju, 28,1% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan sopan santun baik terhadap atasan, rekan kerja ataupun masyarakat jawaban responden dominan menyatakan setuju.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu dalam mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Motivasi pegawai merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah, variabel motivasi dapat diukur dalam lima kebutuhan yaitu : kebutuhan fisiologis (*lahiryah*), kebutuhan rasa aman dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi (rasa ingin di hargai) dan aktualisasi diri (pengakuan pimpinan dan rekan kerja terhadap pegawai).

Dari 64 responden dengan 18 indikator pernyataan yang diajukan hasil diperoleh seperti pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS		S		R-R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Kebutuhan Fisologis (Lahiriah)										
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok	7	10,9	28	43,8	28	43,8	1	1,56	0	0
2.	Saya bekerja untuk mendapatkan imbalan gaji	7	7,8	32	50	26	40,6	1	1,56	0	0
3.	Selain gaji saya mendapat tunjangan	11	17,2	32	50	19	29,7	2	3,1	0	0
4.	Bekerja diluar jam kerja saya mendapat uang lembur	7	10,9	18	28,1	39	60,9	0	0	0	0
5.	Saya mendapatkan honor dari kegiatan yang di kelola	9	14,1	33	51,6	21	32,8	1	1,56	0	0
6.	Saya bekerja untuk dapat mendirikan rumah yang layak	3	4,7	26	40,6	35	54,7	0	0	0	0
	Kebutuhan Kebutuahn rasa aman dan keselamatan kerja										
7.	Sebagai pegawai, saya aman dalam menduduki jabatan	5	7,8	34	53,1	24	37,5	1	1,56	0	0
8.	Sebagai pegawai dalam melakukan pekerjaan saya aman dari tekanan	9	14,1	24	37,5	30	46,9	1	1,56	0	0
9.	Dalam hal menjalankan tanggung jawab saya mesara aman	5	7,8	24	37,5	34	53,1	1	1,56	0	0
	Kebutuhan Sosial										
10.	Sebagai pegawai saya ikut merasa memiliki dalam tugas	7	10,9	18	28,1	37	57,8	2	3,1	0	0
11.	Saya merasa memiliki di tempat kerja	8	12,5	32	50,0	23	35,9	1	1,56	0	0
12.	Sebagai pegawai saya di ikutsertakan dalam pihak-pihak yang memerlukan	6	9,4	29	45,3	28	43,8	1	1,56	0	0
13.	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan	5	7,8	33	51,6	25	39,1	1	1,56	0	0
	Kebutuahn akan prestasi (rasa ingin dihargai)										
14.	Atasan selalu memberikan pujian bila saya dapat menyelesaikan tugas laporan dengan baik	11	17,2	31	48,4	20	31,3	2	3,1	0	0
15.	Atasan selalu mempromosikan saya yang sudah memenuhi untuk menduduki jabatan	7	10,9	20	31,3	37	57,8	0	0	0	0
16.	Pemberian penghargaan bagi saya yang cepat memberikan laporan kepada dinas terkait	9	14,1	32	50,0	22	34,4	1	1,56	0	0
17.	Saya selalu diberi kesempatan untuk pelatihan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam hal pelaporan dan data untuk kesempurnaan tugas dan tujuan yang akan dicapai	3	4,7	27	42,2	34	53,1	0	0	0	0
	Aktualisasi Diri (Pengakuan pimpinan dan rekan kerja terhadap pegawai)										
18.	Sebagai pegawai saya mendapat pengakuan dari pimpina dan rekan kerja	6	9,4	34	53,1	23	35,9	1	1,56	0	0

Tanggapan responden seperti Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu terhadap variabel motivasi. Hal ini menunujukka adanya penilaian yang tinggi ang dirasakan oleh

diri responden terhadap motivasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pernyataan pertama menunjukkan bahwa menurut responden bahwa bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok. Hasil ini ditunjukkan oleh 43,8% responden menyatakan setuju, 43,8% responden menyatakan ragu-ragu. Bahwa dengan bekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa menurut responden bahwa pegawai bekerja, untuk mendapatkan imbalan gaji. Hasil ini ditunjukkan oleh 50,0% responden menyatakan setuju, 40,6% responden menyatakan ragu-ragu.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa menurut responden selain gaji saya mendapat tunjangan. Hasil ini ditunjukkan oleh 50,0% responden menyatakan setuju dan 29,7% responden menyatakan ragu-raagu. Selain gaji pegawai mengharapkan tunjangan lain untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan bahwa menurut responden selain gaji Bapak/Ibu mendapat tunjangan. Hasil ini ditunjukkan oleh 28,1% responden menyatakan setuju dan 60,9% responden menyatakan ragh-ragu. Selain gaji pegawai mengharapkan uang lembur diluar jam kerja sebagai motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan kelima menunjukkan bahwa menurut responden pegawai ingin mendapatkan honor dari kegiatan yang di kelola. Hasil ini ditunjukkan oleh 60,94% responden menyatakan sangat setuju dan 23,44%

responden menyatakan ragu-ragu. Selain gaji pegawai mendapatkan honor yang ia kelola.

Berdasarkan pernyataan keenam menunjukkan bahwa menurut responden Bapak/ ibu bekerja untuk dapat mendirikan rumah yang layak. Hasil ini ditunjukkan oleh 40,6% responden menyatakan setuju dan 54,7% responden menyatakan ragu-ragu. Sebagai pegawai bahwa dengan mengharapkan gaji saja tanpa ada ada tunjangan lain ragu untuk dapat memenuhi kebutuhan papan atau mendirikan rumah.

Berdasarkan pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa menurut responden sebagai pegawai, saya aman dalam menduduki jabatan, 53,1% menyatakan setuju dan 37,5 responden menyatakan ragu-ragu, dari aitem pertanyaan ketujuh ini sebagai aparatur mengidikasikan bahwa dalam menduduki jabatan merasa kurang aman .

Berdasarkan pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa menurut sebagian responden dalam hal melakukan pekerjaan kurang merasa aman dari tekanan. Hasil ini ditunjukkan oleh, 37,5% menyatakan setuju dan 46,9% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden Sebagai pegawai dalam melakukan pekerjaan merasa tidak aman dari tekanan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan sembilan menunjukkan bahwa menurut sebagian responden dalam hal menjalankan tanggungjawab kurang merasa aman. Hasil ini ditunjukkan oleh, 37,5% menyatakan setuju dan 53,1% responden menyatakan

ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden sebagai pegawai mengindikasikan dalam hal menjalankan tanggung jawab kurang mesara aman.

Berdasarkan pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa menurut sebagian responden sebagai pegawai kurang merasa memiliki dalam tugas. Hasil ini menunjukkan, 28,1% menyatakan setuju dan 57,8% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden mengindikasikan sebagai pegawai merasa tidak ikut memiliki dalam tugas

Berdasarkan pernyataan sebelas sebagai pegawai kurang merasa memiliki di tempat tugas. Hal ini ditunjukkan bahwa 50% responden menyatakan setuju dan 35,9% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden mengindikasikan bahwa sebagian pegawai kurang merasa ikut memiliki di tempat kerja.

Berdasarkan pernyataan dua belas menunjukkan bahwa menurut responden menginginkan dirinya di ikut sertakan dalam pihak-pihak yang memerlukan. Hal ini terlihat bahwa 45,3% menyatakan setuju dan 43,8% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden mengindikasikan bahwa menginginkan dirinya diikuti sertakan dalam pihak-pihak yang memerlukan.

Berdasarkan pernyataan tigabelas sebagai pegawai bila membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu tidak selalu siap memberikan bantuan. Hal ini ditunjukkan bahwa 51,6% responden menyatakan setuju dan 39,1% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden mengindikasikan bahwa sebagian pegawai yang dirasakan dirinya merasa kurang

mendapat bantuan dari rekan kerja jika dirinya membutuhkan pertolongan dalam bekerja .

Berdasarkan pernyataan keempat belas menunjukkan bahwa menurut responden, 48,4% menyatakan setuju dan 31,3% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden yang dirasakan oleh dirinya hal ini mengindikasikan bahwa peryantataan atasan jarang memberikan pujian bila pegawai dapat menyelesaikan tugas laporan dengan baik.

Berdasarkan pernyataan kelimabelas menunjukkan bahwa menurut responden, 32,3% menyatakan setuju dan 57,8% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden yang dirasakan oleh dirinya hal ini mengindikasikan bahwa atasan kurang mempromosikan bawahan yang sudah memenuhi untuk menduduki jabatan

Berdasarkan pernyataan keenambelas menunjukkan bahwa menurut responden, 50% menyatakan setuju dan 34,4% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden yang dirasakan oleh dirinya mengidikasikan atasan tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai yang cepat memberikan laporan kepada dinas terkait.

Berdasarkan pernyataan ketujuh belas menunjukkan bahwa menurut responden, 42,2% menyatakan setuju dan 53,1% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden mengindikasikan yang dirasakan oleh dirinya aparatur jarang diberi kesempatan untuk pelatihan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam hal pembuatan pelaporan dan data untuk kesempurnaan tugas

dan tujuan yang akan dicapai jarang diperitahkan oleh atasan terhadap bawahan ataupun staf.

Berdasarkan pernyataan kedelapanbelas menunjukkan bahwa menurut responden, 53,1% menyatakan setuju dan 35,9% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil Jawaban responden mengindikasikan yang dirasakan oleh dirinya pilhan jawaban setuju dengan ragu-ragu dalam pernyataan sebagai pegawai mendapat pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja, piminan jarang mengakui kelebihan dari pada stafnya dan bawahan jarang mengakui kelebihan daripada pimpinannya, rekan kerja jarang mengakui kelebihan dari temannya.

Dari item-item pernyataan variabel motivasi yang dinilai dengan lima kebutuhan dengan 18 indikator pernyataan dengan dijawab oleh 64 responden dominan setuju bahwa motivasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman hubungan antara atasan bawahan dan rekan kerja variabel lingkungan kerja dapat diukur dalam 2 dimensi yaitu indikator kondisi fisik dan non fisik.

Dari item-item pernyataan yang diajukan ternyata jawaban responden dominan menjawab setuju.

Berdasarkan tanggapan 64 responden dari 7 pernyataan yang diajukan diperoleh hasil pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS		S		R-R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Kondisi Fisik										
1.	Tempat saya bekerja mendapatkan penerangan/pencahayaan yang cukup	9	14,1	41	64,1	12	18,8	2	3,1	0	-
2.	Pewarnaan ditempat saya bekerja tidak menorak	5	7,8	31	48,4	27	42,2	1	1,56	0	-
3.	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja sangat bagus	4	6,3	35	54,7	24	37,5	1	1,56	0	-
4.	Keadaan suara ditempat saya bekerja tidak mengganggu	10	15,6	33	51,6	20	31,3	1	1,56	0	-
5.	Keadaan perlengkapan ditempat saya bekerja sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan	9	14,1	38	59,4	16	25,0	1	1,56	0	-
6.	Lingkungan saya bekerja baik dan menyenangkan	8	12,5	43	67,2	12	18,8	1	1,56	0	-
	Kondisi Non Fisik										
7.	Ditempat saya bekerja, hubungan kerja antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja baik dan tidak kaku	5	7,8	31	48,4	26	40,6	2	3,1	0	-

Tanggapan responden seperti Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya penilaian yang tinggi terhadap lingkungan kerja pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pernyataan pertama tempat bekerja mendapatkan penerangan/pencahayaan yang cukup dari jawaban responden hasil ini ditunjukkan 64,1% responden menyatakan setuju, 18,8% responden menyatakan ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa penerangan dan pencahayaan mendapat perhatian dari responden,

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa menurut responden, 48,4% menyatakan setuju dan 42,2% responden menyatakan ragu. Dari hasil

jawaban responden mengindikasikan yang dirasakan oleh dirinya tentang Pewarnaan ditempat bekerja tidak menorak.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa 54,7% responden menyatakan setuju, dan 37,5% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil jawaban responden mengindikasikan yang dirasakan oleh dirinya tentang pernyataan sirkulasi udara ditempat kerja kurang bagus berarti perlu perhatian .

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan bahwa 51,6% responden menyatakan setuju, 31,3% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil jawaban responden mengindikasikan yang dirasakan oleh dirinya tentang pernyataan keadaan suara ditempat bekerja tidak mengganggu.

Berdasarkan pernyataan kelima menunjukkan bahwa 59,4% responden menyatakan setuju, 25,0% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil jawaban responden mengindikasikan yang dirasakan oleh dirinya bahwa keadaan perlengkapan ditempat bekerja kurang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini perlu perhatian untuk masing-masing SKPD.

Berdasarkan pernyataan keenam menunjukkan bahwa 67,2% responden menyatakan setuju, 18,8% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil jawaban responden mengindikasikan yang dirasakan oleh dirinya bahwa Lingkungan bekerja kurang baik dan tidak menyenangkan.

Berdasarkan pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa 48,4% responden menyatakan setuju, 40,6% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil jawaban responden mengindikasikan yang dirasakan oleh dirinya bahwa ditempat bekerja,

hubungan kerja antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja baik dan tidak kaku.

Dari tujuh aitem pertanyaan yang diajukan, ternyata jawaban responden adalah setuju dan ragu-ragu hal ini bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik diindikasikan masih kurang maksimal untuk mendukung kinerja pegawai.

E. Uji Hipotesis

1. Uji persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari α (5% atau 0,05). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal jika nilai *asympt. Sig (2-tailed) > α (alpha)*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

		disiplin kerja	motivasi	lingkungan kerja	kinerja
N		64	64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,41	65,50	26,33	34,86
	Std. Deviation	6,426	8,508	3,634	3,792
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,195	,167	,126
	Positive	,102	,195	,135	,126
	Negative	-,116	-,095	-,167	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,926	,926	1,337	1,005
Asymp. Sig. (2-tailed)		,358	,358	,056	,265

Sumber olahan program SPSS

Dari Tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk disiplin kerja 0,358, motivasi 0,358, lingkungan kerja 0,056, kinerja pegawai 0,265 dan masing-masing lebih besar dari nilai signifikan (0,05), dengan kata lain masing-masing variabel berdistribusi normal.

1). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS. *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas

a. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,540	1,860			
	motivasi	,151	,032	,339	,596	1,678
	lingkungan kerja	,337	,072	,323	,629	1,591
	disiplin kerja	,243	,048	,412	,455	2,197

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa VIF, < dari 10 dan *Tolerance* > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Pengujian Hipotesis secara Parsial Uji t

Untuk menguji Hipotesis secara Parsial Uji T, Uji variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah maka digunakan statistik uji t. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau diterima. Jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk lebih rinci hasil analisis uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Analisa Uji t pada pengujian Hipotesis secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,540	1,860		2,978	,004
motivasi	,151	,032	,339	4,772	,000
lingkungan kerja	,337	,072	,323	4,672	,000
disiplin kerja	,243	,048	,412	5,062	,000

Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 4.16 persamaan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,00 < 0,005$) dan nilai t_{hitung} ($5,062 > t_{tabel}$ ($1,997$)) artinya jika ditingkatkan variabel disiplin kerja (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,243. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} ($5,062 > t_{tabel}$ ($1,997$)) maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- kinerja di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Apabila dilihat dari nilai (p) dengan tingkat signifikan $(5,062) > 0.005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Variabel Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0.00) < 0.005$ dan nilai thitung $(4,772) > t_{\text{tabel}} (1,997)$ artinya jika ditingkatkan variabel motivasi (X_2) sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,151. Hal ini terlihat dari nilai thitung $(4,772) > t_{\text{tabel}} (1,997)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Apabila dilihat dari nilai (p) dengan tingkat signifikan $(4,772) > 0.005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0.00) < 0.005$ dan nilai thitung $(4,672) > t_{\text{tabel}} (1,997)$ artinya jika ditingkatkan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,337. Hal ini terlihat dari nilai thitung $(4,672) > t_{\text{tabel}} (1,997)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Apabila dilihat dari nilai (p) dengan tingkat signifikan $(4,672) > 0.005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Analisa Regresi Linear Berganda

1). Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

(R^2) pada intinya untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama, dimana : $0 \leq R^2 \leq 1$.

Hasil analisa koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17 Analisa Regresi antara Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,905 ^a	,819	,810	1,651	,819	90,750	3	60	,000	1,902

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 4.17 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,819 artinya hubungan variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat erat dimana nilai (R^2) adalah sebesar 81,90% sedangkan 18,10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Analisa Koefisien Korelasi secara bersamaan dan parsial

Korelasi secara parsial antara variabel disiplin, terhadap kinerja pegawai diperoleh atau r_{xy} sebesar 0.823 dengan sig (p) sebesar 0,000. Jika dilihat dari besaran koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai (Y).

Korelasi secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh atau r_{x_2y} sebesar 0.735 dengan sig (p) sebesar 0,000. Jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 berarti dilihat dari besaran koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y).

Korelasi secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh atau r_{x_3y} sebesar 0.715 dengan sig (p) sebesar 0,000. Jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 berarti dilihat dari besaran koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya hubungan korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.18 Hubungan Parsial antara Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

		disiplin kerja	motivasi	lingkungan kerja	Kinerja
Pearson Correlation	kinerja	,823	,735	,715	1,000
	motivasi	,634	1,000	,418	,735
	lingkungan kerja	,608	,418	1,000	,715
	disiplin kerja	1,000	,634	,608	,823
Sig. (1-tailed)	kinerja	,000	,000	,000	
	motivasi	,000		,000	,000
	lingkungan kerja	,000	,000		,000
	disiplin kerja		,000	,000	,000
N	kinerja	64	64	64	64
	motivasi	64	64	64	64
	lingkungan kerja	64	64	64	64
	disiplin kerja	64	64	64	64

***. Correlations is significant at the 0,01 level (2-tailed)

d. Pengujian Hipotesis secara serempak/Simultan Anova (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima atau ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 dan H_a diterima. Jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat data pada Tabel 4.19

Tabel 4. 19 Analisa anova (Uji F) antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742,171	3	247,390	90,750	,000 ^a
	Residual	163,564	60	2,726		
	Total	905,734	63			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 90,750 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dimana F hitung (90,750) > dari F tabel 2,6 ini berarti H_0 dan ditolak dan H_a diterima artinya bahwa pengaruh variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Pada Tebl 4.15 terlihat bahwa regresi df = 3 berarti jumlah variabel independen adalah 3 yakni disiplin, motivasi dan lingkungan kerja, Total df=63 berarti jumlah responden/data ada 64 (dimana df=n-1) sedangkan regresi df = 60 hal ini berasal dari 64-3. Residual : selisih antar

keputusan yang sesungguhnya dengan keputusan prediksi. Residual = Total - regression. Mean square : sum of square/df. Dalam Tabel 4.15 contoh mean square regression $(247,390) = 742,171/3$. Sum of Squares menunjukkan jumlah kuadrat untuk kasalahan artinya suatu persamaan regresi diperoleh dari mensusitusikn nilai a dan b yang meminimumkan SSE, maka akan dihasilkan persamaan garis regresi prediksi kuadrat terkecil.

F. Pembahasan Hasil dan keterbatasan Penelitian

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) maupun secara simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya terbukti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Miarka Risdawati (2010) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikaitkan dengan keadaan kondisi kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai

belum memiliki kinerja yang tinggi atau maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari faktor-faktor disiplin, motivasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh dirinya.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai diperkirakan disebabkan oleh belum adanya standar operasional prosedur yang baku dalam hal mengukur kinerja pegawai dari tugas dan fungsi pokok pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang dapat mengukur kualitas dan kuantitas kinerja pegawai tersebut. Kualitas dari kinerja pegawai dapat dinilai dari mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja, menguasai bidang tugas sesuai dengan tupoksi, efektif dalam menggunakan biaya dan peralatan kantor, fleksibel dalam menanggapi peraturan, kreatif dan memberikan keteladanan dalam bekerja, mampu bekerjasama dengan rekan kerja maupun kelompok, mempunyai daya tahan yang lebih dalam bekerja sehingga tidak mudah terpengaruh yang sifatnya merugikan diri sendiri, kelompok maupun instansi. Untuk kuantitas dari kinerja pegawai dapat menghasilkan produk melebihi dengan yang ditentukan, dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu dan sanggup mengerjakan pekerjaan bermacam-macam pekerjaan.

Di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dapat digambarkan bahwa kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian dengan yang ditunjukkan oleh persepsi rata-rata responden terhadap kualitas dan kuantitas yang berada pada katagori cukup baik. Ini menunjukkan secara umum responden menilai bahwa kualitas kerja atau pelayanan pegawai masih kurang mendekati keinginan para pihak (masyarakat) yang membutuhkan pelayanan dari Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penjelasan pengaruh ketiga variabel disiplin kerja, motivasi

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t bahwa terlihat dari nilai signifikan $(0.00) < \text{dari } 0.005$ dan nilai thitung $(5.062) > t \text{ tabel } (1,997)$ artinya jika ditingkatkan variabel disiplin (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar $0,243$. Hal ini terlihat dari nilai thitung $(5,062) > t \text{ tabel } (1,997)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Apabila dilihat dari tingkat signifikan $(5,062) > 0.005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Inggit:2006) bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator : Kebutuhan Fisiologis (*lahiryah*), Kebutuhan rasa aman dan keselamatan kerja, Kebutuhan sosial, kebutuhan akan prestasi (rasa ingin dihargai) dan aktualisasi diri (pengakuan pimpinan dan rekan kerja terhadap pegawai) dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintah

Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari hasil pengujian Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0.00) < \text{dari } 0.005$ dan nilai $t_{hitung} (4,772) > t_{tabel} (1,997)$ artinya jika ditingkatkan variabel motivasi (X_2) sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,151. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (4,772) > t_{tabel} (1,997)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dari pembahasan mengindikasikan bahwa indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan kerja terdapat responden yang tidak merasa aman dalam menduduki jabatan, masih ada responden merasa tertekan dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pegawai. Lalu pada indikator kebutuhan sosial masih terdapat responden yang belum merasa ikut memiliki dalam tugas dan tempat bekerja serta tidak diikutsertakan dalam pihak-pihak yang memerlukan dan responden masih ada yang merasa tidak membutuhkan pertolongan dari rekan kerja dalam melakukan tugas. Kemudian pada indikator kebutuhan akan prestasi masih ada responden yang merasa tidak pernah mendapatkan pujian jika dapat menjalankan tugas yang memuaskan dan atasan tidak pernah mempromosikan pegawai walau sudah memenuhi untuk menduduki jabatan dan masih ada responden kurang dihargai prestasinya. Masih ada responden tidak mendapat kesempatan ikut pelatihan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam menentukan tujuan yang akan dicapai. Selanjutnya Indikator Aktualisasi diri masih terdapat responden yang menyatakan bahwa tidak pernah mendapat pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas hasil tersebut sepadan dengan latar belakang permasalahan penelitian awal yakni salah satu faktor yang menyebabkan lemahnya kinerja pegawai disebabkan oleh rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan untuk itu perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja dalam hal rasa aman dalam menduduki jabatan para pegawai, sehingga tercapai kinerja yang tinggi.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.00 <$ dari 0.005 dan nilai $t_{hitung} (4.672) > t_{tabel} (1,997)$ artinya jika ditingkatkan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar $0,337$. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (4.672) > t_{tabel} (1,997)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Apabila dilihat dari nilai (p) dengan tingkat signifikan ($4,672 > 0.005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian merupakan suatu cara untuk mencari kebenaran ilmiah, namun tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti sendiri maupun keterbatasan diluar peneliti pada saat melakukan penelitian. Penelitian ini

dilaksanakan dengan menggunakan metode survey yang meneliti tentang pendapat responden melalui kuesioner, kemudian dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistic sehingga aspek metodologinya terpenuhi. Sedangkan yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

- a. Dari hasil penelitian tersebut terbukti masih terdapat 18,10% dipengaruhi oleh variabel lain seperti faktor kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan serta komunikasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini dibatasi hanya pada variable bebas, yakni disiplin , motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.
- b. Alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner yang bersifat *self perception*, sehingga jawaban yang diberikan responden kadang tidak objektif dan lebih cenderung bersifat subjektif. Namun demikian kesimpulan yang diambil tetap berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh responden.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dan pembahasan yang telah dilaksanakan selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Hasil data penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Hasil data penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah, dapat disarankan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan agar melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pegawai dan aparatur yang tingkat kehadiran dan ketepatan waktu masuk kerja dan selalu patuh dalam kerja dapat diberi insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pegawai yang tingkat kehadiran dan keterlambatan masuk dan pulang lebih cepat dari jadwal perlu mendapat sanksi. Hal ini ditindak lanjuti dengan evaluasi kedisiplinan pegawai apakah sistem yang diterapkan meningkatkan disiplin kerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka disarankan pada pemimpin di setiap SKPD agar memperhatikan pemberian insentif tambahan kepada pegawai selain dari gaji sehingga kebutuhan lahiriah dapat terpenuhi selain itu untuk memenuhi kebutuhan rasa aman dalam menduduki jabatan disarankan pada pemimpin dalam hal memutasikan pegawai disarankan berdasar hasil evaluasi dari pada Baperjakat.
3. Pemimpin disarankan untuk memberikan peluang bagi pegawai untuk memiliki inisiatif dalam bekerja..
4. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai maka disarankan perlu pembenahan berupa pencahayaan, sirkulasi udara, kelengkapan peralatan kantor dan meningkatkan hubungan antara atasan dan pegawai perlu perhatian untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, Analisis: *Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Aritonang, Keke.T 2005 kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK KRISTEN. Jurnal Pendidikan Penabur. No. Th IV. Jakarta.
- Amstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resorce Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Crimso, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. *Skripsi*, UNDIP Semarang.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang
- Flippo, Edwin B. (1994), *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, (1985), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* Jilid II edisi Kelima. Erlangga Jakarta
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, (1996), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga Jakarta
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Erlangga Jakarta
- Handoko, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Erlangga, Togyakarta BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Togyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Porduktivitas*,. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Iswanto, Yun. (2005). *Manajemen Personalaiia dan sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universiatas Terbuka.
- Malthis, R.L dan Jacson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jacson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol17. No 2
- Mahmudi (2005), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN
- Manullang, M. (2008). *Manajemen Personalialia*. Gajah Mada Univesity Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, (2005). *Teory Budaya Organisasi*. BKU Ilmu Pemerintahan Program Ilmu-Ilmu Sosial Kerjasama IIP-UNPAD. Budaya
- Simanjuntak. Payaman J. (2005), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2008), *Kiata Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Syafrizal Helmi Situmorang, Muslich Lufti. (2011). *Analisis Data uuntuk Riset Manajemen dan Bisnis* . Edisi 2. USU press Medan
- Solaiman, (2007), *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung

Sugiyonao, (2004), *Metoda Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Sumber Lain

Hendrik (2006) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Tesis. Tidak dipublikasikan. Universitas Terbuka. Sekolah Pasca Sarjana Universiats Sriwijaya. Palembang.

Koesmono H. Teman (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah. <http://puslit.petra.ac.id/-puslit/journals>

Miaka Risdawati (2010) Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan di Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Pemerintah Kota Batam. Tesis. Tidak dipublikasikan. Universitas Terbuka.

Narmodo Hernowo, M. Farid (2004). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daeran Kabupaten Wonogiri. http://eprints.ums..ac.id/785/jurnal_Daya_Saiang_1.pdf.

Prabu Anya (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koodinasi Keluarag Berencana Nasioanl Kabupaten Muara Enim. <http://digilib.unsri./jurnal/MMVol3No6Artikel4anwarPrabu.pdf>.

Simanungkalit, (2009). Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional Medan. Tesis. Tidak dipublikasikan. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Sri Warni (2010) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Batam. Tesis. Tidak dipublikasikan. Universitas Terbuka.

Yulia Inggit Puspita Dewi (2006). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Permukiman dan Prasaran Wilayah Kabupaten Tulungagung, Tesi Pascasarjana Universitas Islam Kediri, Kediri.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 39 Tahun 2006 tentang Tatacara Penegendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan..

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi Kepegawaian.

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN KUISIONER

KUISIONER

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PENGAWAI DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
TAPANULI TENGAH

Yth. Saya/Saudara/Saudari

Mohon kesediaan Saya/Saudara/Saudari untuk mengisi kuisisioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah penyusunan (Tesis). Data isian Saya/Saudara/Saudari akan dijaga kerahasiaannya, Atas kesediaan Saya/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Heldia Pintubatu
(Mahasiswa Magister Manajemen UT Medan)

UNIVERSITAS TERBUKA

PETUNJUK PENGISIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (v) pada kolom yang tersedia

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
R-R	: Ragu-Ragu	= 3
TS	: Tidak Setju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Kualitas					
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standart kerja					
2.	Saya menguasai bidang tugas sesuai dengan tupoksi					
3.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berusaha efektif dalam menggunkan biaya dan peralatan kantor					
4.	Saya fleksibel dalam menanggapi peraturan					
5.	Saya kreatif dan memberikan keteladanan dalam bekerja					
6.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja maupun kelompok					
7.	Saya mempunyai daya tahan yang lebih dalam bekerja sehingga tidak mudah terpengaruh yang sifatnya merugikan diri sendiri, kelompok maupun instansi					
	Kuantitas					
8.	Saya menghasilkan prodmelebihi dengan yang ditentukan					
9.	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu					
10.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis					

DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Alternatif				
		Jawaban				
	Kehadiran	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya tepat waktu masuk kerja					
2.	Saya selalu patuh dalam jam kerja					
	Ketaatan					
3.	Saya taat terhadap perintah/instruksi pimpinan serta peraturan dan tata tertib yang berlaku					
4.	Saya harus mengenakan atribut dan tanda pengenal dikantor sesuai ketentuan					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6.	Sebagai pegawai Saya hadir tepat waktu di kantor					
7.	Jarak tempat tinggal dan tempat saya bekerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu untuk bekerja dikantor					
	Perilaku					
8.	Sebagai pegawai Saya mengenal karakter pimpinan					
9.	Saya membantu pimpinan melalui tugas dan fungsi					
10.	Sebagai pegawai Saya menghargai pimpinan dan rekan kerja					
11.	Sikap sopan santun baik terhadap atasan, rekan kerja ataupun masyarakat					

MOTIVASI KERJA (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Kebutuhan Fisologis (Lahiriah)					
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok					
2.	Saya bekerja , untuk mendapatkan imbalan gaji					
3.	Selain gaji Saya mendapat tunjangan					

4.	Bekerja diluar jam kerja Saya mendapat uang lembur					
5.	Saya mendapatkan honor dari kegiatan yang di kelola					
6.	Saya bekerja untuk dapat mendirikan rumah yang layak					
	Kebutuhan Kebutuahn rasa aman dan keselamatan kerja					
7.	Sebagai pegawai, saya aman dalam menduduki jabatan					
8.	Sebagai pegawai dalam melakukan pekerjaan Saya aman dari tekanan					
9.	Dalam hal menjalankan tanggung jawab Saya mesara aman					
	Kebutuhan Sosial					
10.	Sebagai pegawai Saya ikut merasa memiliki dalam tugas					
11.	Saya merasa memiliki di tempat kerja					
12.	Sebagai pegawai Saya di ikutsertakan dalam pihak-pihak yang memerlukan					
13.	Bila Saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan					
	Kebutuahn akan prestasi (rasa ingin dihargai)					
14.	Atasan selalu memberikan pujian bila Saya dapat menyelesaikan tugas laporan dengan baik					
15.	Atasan selalu mempromosikan Saya yang sudah memenuhi untuk menduduki jabatan					
16.	Pemberian penghargaan bagi/bapak ibu yang cepat memberikan laporan kepada dinas terkait					
17.	Bapak ibu selalu diberi kesempatan untuk pelatihan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam hal pelaporan dan data untuk kesempurnaan tugas dan tujuan yang akan dicapai					
	Aktualisasi Diri (Pengakuan pimpinan dan rekan kerja terhadap pegawai)					
18.	Sebagai pegawai Saya mendapat pengakuan dari pimpina dan rekan kerja					

LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Kondisi Fisik					
1.	Tempat kerja Saya mendapatkan penerangan /cahaya yang cukup					
2.	Pewarnaan ditempat kerja Saya tidak menorak					
3.	Sirkulasi ditempat kerja Saya bekerjaq sangat bagus					
4.	Keadaan suara ditempat kerja Saya tidak mengganggu					
5.	Keadaan perlengkapan ditempat Saya sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan					
6.	Lingkungan kerja Saya baik dan menyenangkan					
	Kondisi Non Fisik					
7.	Dempat jerja Saya, hubungan kerja antara atasan. Bawahan dan sesama rekan kerja baik dan tidak kaku.					

Terimakasih atas waktu dan kerjasamanya serta perhatian yang Saya berikan, semoga sukses selalu.

UNIVERSITAS TERBUKA

REKAPITULASI DATA RESPONDEN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Jlh . Resp.	Y										Jlh
	No Pertayaan										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	37
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
9	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	38
10	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
11	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	38
14	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
15	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
17	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
22	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	35
23	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
24	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
25	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
28	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
30	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	33
31	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
32	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
33	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
34	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
37	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35
38	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
39	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
41	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35
42	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38

Jlh . Resp.	Y										Jlh
	No Pertayaan										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
43	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35
44	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
45	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
48	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
49	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	37
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
52	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
53	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
54	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	38
55	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
56	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	39
57	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
58	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	38
59	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
60	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
61	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35
62	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31

REKAPITULASI DATA RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

Jlh. Resp.	(X1)											Jlh
	No. Pertayaan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	51
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	37
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	51
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	52
6	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	51
7	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	39
8	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	40
9	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53
10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	41
11	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	48
12	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	51
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
14	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	42
15	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	43
16	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	39
17	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	39
18	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	39
19	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	43
20	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	3	39
21	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42
22	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	3	39
23	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	46
24	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42
25	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	46
26	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	49
27	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	46
28	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	44
29	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	37
30	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	44
31	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	46
32	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	40
33	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	40
34	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	51
35	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	40
36	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	38
37	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	38
38	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	39
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
40	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23
41	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	42
42	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	49
43	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	40
44	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	51
45	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	42
46	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	51
47	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	52
48	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	37
49	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	50
50	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	53
51	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	51

Jlh. Resp.	(X1)											Jlh
	No. Pertayaan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
52	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	39
53	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	40
54	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53
55	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	41
56	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	48
57	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	51
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
59	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	42
60	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	43
61	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	39
62	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	39
63	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	39
64	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	43

UNIVERSITAS TERBUKA

REKAPITULASI DATA RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

Jlh. Resp.	(X2)																		Jlh
	No. Perntayaan																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	76
2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	80
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	64
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	62
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
6	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	79
7	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	62
8	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	61
9	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	64
10	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	62
11	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	79
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	68
13	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	63
14	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	59
15	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	63
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	58
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56
19	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	60
20	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	71
21	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	5	4	3	4	3	5	69
22	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	73
23	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	59
24	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	63
25	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	57
26	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	76
27	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	81
28	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	64
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
30	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	64
31	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	60
32	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	58
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71

Jlh. Resp.	(X2)																		
	No. Pertanyaan																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jlh
34	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	73
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
36	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	59
37	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	56
38	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	68
39	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	59
40	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	41
41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	74
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	74
43	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	65
44	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	61
45	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	60
46	4	4	5	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	75
47	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	82
48	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	64
49	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	62
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
51	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	78
52	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	59
53	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	60
54	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	64
55	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	62
56	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	78
57	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	68
58	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	63
59	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	59
60	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	63
61	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	60
62	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	58
63	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	57
64	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	60

REKAPITULASI DATA RESPONDEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

Jlh. Responden	(X3)							Jlh
	No. Pertanyaan							
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	4	4	5	4	4	30
2	5	4	5	5	4	5	5	33
3	4	4	4	5	4	4	3	28
4	5	4	4	4	5	4	4	30
5	4	4	4	3	4	4	4	27
6	4	4	5	4	5	4	4	30
7	3	3	4	3	3	3	3	22
8	3	4	3	3	3	4	4	24
9	4	5	4	5	4	4	5	31
10	4	4	3	4	4	4	4	27
11	4	3	4	4	4	4	3	26
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	4	4	4	5	5	4	31
14	4	3	3	3	3	4	3	23
15	4	3	3	4	4	4	3	25
16	5	3	3	3	5	5	3	27
17	4	5	3	3	3	4	5	27
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	4	4	4	3	3	4	25
20	4	4	4	3	4	4	4	27
21	3	3	4	3	3	3	3	22
22	4	4	3	3	4	4	4	26
23	4	3	3	4	4	4	3	25
24	5	4	3	5	5	5	4	31
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	3	5	4	4	4	3	27
31	4	3	3	4	4	4	3	25
32	4	3	3	3	4	4	3	24
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	3	4	3	3	3	3	22
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	3	4	4	4	4	3	26
39	3	3	4	4	3	3	3	23
40	2	2	2	1	2	1	2	12
41	4	3	3	4	4	4	3	25
42	5	4	4	5	4	5	4	31
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	3	4	5	4	4	3	27
45	4	3	4	4	4	4	3	26

Jlh. Responden	(X3)							
	No. Pertayaan							
	1	2	3	4	5	6	7	Jlh
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	5	5	4	4	4	30
48	4	3	4	5	4	4	3	27
49	5	4	4	5	5	5	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	3	3	3	3	3	3	2	20
53	3	3	3	3	3	3	3	21
54	4	5	4	5	4	4	5	31
55	4	4	3	4	4	4	4	27
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	5	4	4	4	5	5	4	31
59	4	3	3	3	3	4	3	23
60	4	3	3	4	4	4	3	25
61	5	3	3	3	5	5	3	27
62	4	5	3	3	4	4	5	28
63	2	3	3	3	3	3	3	20
64	3	3	3	4	3	3	4	23

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN SPSS

```
GET FILE='C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 1.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10 kinerja
/NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes	
Output Created			14-Dec-2012 10:17:44
Comments			
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 1.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10 kinerja /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00 00:00:00,015
	Elapsed Time		00 00:00:00,031



[DataSet1] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 1.sav

Statistics

□□		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	kinerja
N	Valid	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,48	3,38	3,36	3,42	3,61	3,72	3,39	3,66	3,45	3,39	34,86
Median		3,50	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	35,00
Mode		4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	32
Std. Deviation		,534	,549	,601	,498	,633	,654	,523	,623	,532	,581	3,792
Skewness		-,259	,519	1,022	,324	,154	,009	,113	,393	-,134	,695	-,169
Std. Error of Skewness		,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299
Minimum		2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22
Sum		223	216	215	219	231	238	217	234	221	217	2231
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	32,00
	50	3,50	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	35,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	38,00

-
-
-
-
-
-
-

Frequency Table

soal 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	31	48,4	48,4	50,0
	s	32	50,0	50,0	100,0
	Total	64	100,0	100,0	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

soal 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	39	60,9	60,9	62,5
	s	23	35,9	35,9	98,4
	ss	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

soal 3					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	42	65,6	65,6	67,2
	s	18	28,1	28,1	95,3
	ss	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 4					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rg	37	57,8	57,8	57,8
	s	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 5					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	27	42,2	42,2	43,8
	s	32	50,0	50,0	93,8
	ss	4	6,3	6,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	22	34,4	34,4	35,9
	s	35	54,7	54,7	90,6
	ss	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

soal 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	37	57,8	57,8	59,4
	s	26	40,6	40,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

soal 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rg	27	42,2	42,2	42,2
	s	32	50,0	50,0	92,2
	ss	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

□□

soal 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	33	51,6	51,6	53,1
	s	30	46,9	46,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

□□

soal 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	39	60,9	60,9	62,5
	s	22	34,4	34,4	96,9
	ss	2	3,1	3,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

UNIVERSITAS TERBUKA

kinerja					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1,6	1,6	1,6
	30	3	4,7	4,7	6,3
	31	7	10,9	10,9	17,2
	32	9	14,1	14,1	31,3
	33	8	12,5	12,5	43,8
	34	3	4,7	4,7	48,4
	35	8	12,5	12,5	60,9
	36	2	3,1	3,1	64,1
	37	6	9,4	9,4	73,4
	38	5	7,8	7,8	81,3
	39	5	7,8	7,8	89,1
	40	2	3,1	3,1	92,2
	41	2	3,1	3,1	95,3
	42	2	3,1	3,1	98,4
	43	1	1,6	1,6	100,0
Total		64	100,0	100,0	□ □

□ □

UNIVERSITAS TERBUKA

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10 kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		14-Dec-2012 10:22:22
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10 kinerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00 00:00:00,016

Notes		
Output Created		14-Dec-2012 10:22:22
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10 kinerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=FAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00 00:00:00,016
	Elapsed Time	00 00:00:00,031

□□

[DataSet1] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 1.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,48	,534	64
soal 2	3,38	,549	64
soal 3	3,36	,601	64
soal 4	3,42	,498	64
soal 5	3,61	,633	64
soal 6	3,72	,654	64
soal 7	3,39	,523	64
soal 8	3,66	,623	64
soal 9	3,45	,532	64
soal 10	3,39	,581	64
kinerja	34,86	3,792	64

Correlations

		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	kinerja
soal 1	Pearson Correlation	1	,453**	,389**	,234	,381**	,442**	,335**	,413**	,946**	,455**	,755**
	Sig. (2-tailed)	□ □	,000	,002	,063	,002	,000	,007	,001	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 2	Pearson Correlation	,453**	1	,451**	,399**	,245	,564**	,421**	,290*	,495**	,927**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	□ □	,000	,001	,051	,000	,001	,020	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 3	Pearson Correlation	,389**	,451**	1	,175	,292*	,342**	,203	,251*	,376**	,501**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	□ □	,167	,019	,006	,108	,046	,002	,000	,000

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 4	Pearson Correlation	,234	,399**	,175	1	,028	,273*	,820**	,117	,226	,409**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,063	,001	,167	□□	,829	,029	,000	,358	,073	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 5	Pearson Correlation	,381**	,245	,292*	,028	1	,114	,133	,862**	,392**	,249*	,579**
	Sig. (2-tailed)	,002	,051	,019	,829	□□	,370	,296	,000	,001	,047	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 6	Pearson Correlation	,442**	,564**	,342**	,273*	,114	1	,280	,149	,417**	,545**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,029	,370	□□	,025	,241	,001	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 7	Pearson Correlation	,335**	,421**	,203	,820**	,133	,280*	1	,126	,380**	,430**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,108	,000	,296	,025	□□	,320	,002	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 8	Pearson Correlation	,413**	,290*	,251*	,117	,862**	,149	,126	1	,381**	,246	,598**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020	,046	,358	,000	,241	,320	□□	,002	,050	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 9	Pearson Correlation	,946**	,495**	,376**	,226	,392**	,417**	,380**	,381**	1	,497**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,073	,001	,001	,002	,002	□□	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 10	Pearson Correlation	,455**	,927**	,501**	,409**	,249*	,545**	,430**	,246	,497**	1	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,047	,000	,000	,050	,000	□□	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
kinerja	Pearson Correlation	,755**	,788**	,608**	,528**	,579**	,630**	,596**	,598**	,763**	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	□□
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

		Notes
Output Created		14-Des-2012 10:22:51
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 1.sav
	Active Dataset	Data Set 1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
	Matrix Input	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,016
	Elapsed Time	00 00:00:00,017

□□

[DataSet1] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 1.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

□□		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

□□

□□

□□

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,856	,859	10

□ □

□ □

Item Statistics

□ □	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,48	,534	64
soal 2	3,38	,549	64
soal 3	3,36	,601	64
soal 4	3,42	,498	64
soal 5	3,61	,633	64
soal 6	3,72	,654	64
soal 7	3,39	,523	64
soal 8	3,66	,623	64
soal 9	3,45	,532	64
soal 10	3,39	,581	64

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

Inter-Item Correlation Matrix

	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10
soal 1	1,000	,453	,389	,234	,381	,442	,335	,413	,946	,455
soal 2	,453	1,000	,451	,399	,245	,564	,421	,290	,495	,927
soal 3	,389	,451	1,000	,175	,292	,342	,203	,251	,376	,501
soal 4	,234	,399	,175	1,000	,028	,273	,820	,117	,226	,409
soal 5	,381	,245	,292	,028	1,000	,114	,133	,862	,392	,249
soal 6	,442	,564	,342	,273	,114	1,000	,280	,149	,417	,545
soal 7	,335	,421	,203	,820	,133	,280	1,000	,126	,380	,430
soal 8	,413	,290	,251	,117	,862	,149	,126	1,000	,381	,246
soal 9	,946	,495	,376	,226	,392	,417	,380	,381	1,000	,497
soal 10	,455	,927	,501	,409	,249	,545	,430	,246	,497	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10
soal 1	,285	,133	,125	,062	,129	,154	,094	,137	,269	,141
soal 2	,133	,302	,149	,109	,085	,202	,121	,099	,145	,296
soal 3	,125	,149	,361	,052	,111	,134	,064	,094	,120	,175
soal 4	,062	,109	,052	,248	,009	,089	,214	,036	,060	,118
soal 5	,129	,085	,111	,009	,401	,047	,044	,340	,132	,092
soal 6	,154	,202	,134	,089	,047	,428	,096	,061	,145	,207
soal 7	,094	,121	,064	,214	,044	,096	,274	,041	,106	,131
soal 8	,137	,099	,094	,036	,340	,061	,041	,388	,126	,089
soal 9	,269	,145	,120	,060	,132	,145	,106	,126	,283	,154
soal 10	,141	,296	,175	,118	,092	,207	,131	,089	,154	,337

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,486	3,359	3,719	,359	1,107	,017	10

□ □

□ □

Item-Total Statistics

□ □	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	31,38	11,603	,684	,913	,832
soal 2	31,48	11,397	,722	,877	,828
soal 3	31,50	11,968	,493	,714	,848
soal 4	31,44	12,631	,423	,734	,853
soal 5	31,25	12,000	,451	,793	,853
soal 6	31,14	11,678	,508	,784	,848
soal 7	31,47	12,285	,496	,743	,847
soal 8	31,20	11,942	,475	,797	,850
soal 9	31,41	11,578	,694	,916	,831
soal 10	31,47	11,237	,720	,878	,828

□ □

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34,86	14,377	3,792	10

```

FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 motivasi
/NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Notes	
Output Created			14-Dec-2012 10:25:07
Comments			
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents	
		atal 2.sav	
	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 motivasi /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00 00:00:00,015
	Elapsed Time		00 00:00:00,016

Statistics

□□		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	soal 14	soal 15	soal 16	soal 17	soal 18	motivasi
N	Valid	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,64	3,64	3,81	3,50	3,78	3,50	3,67	3,64	3,52	3,47	3,73	3,63	3,66	3,30	3,53	3,77	3,52	3,70	65,50
Median		4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	63,00
Mode		3 ^a	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	63
Std. Deviation		,698	,651	,753	,690	,701	,591	,644	,743	,666	,734	,696	,678	,648	,760	,689	,707	,591	,659	8,508
Skewness		,342	,166	-	1,047	,046	,715	,059	,457	,605	,733	,121	315	,112	-,086	,935	,091	,653	,060	,232
Std. Error of Skewness		,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299
Minimum		2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	40
Sum		233	233	244	224	242	224	235	233	225	222	239	232	234	243	226	241	225	237	4192
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	60,00
	50	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	63,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	72,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

[DataSet2] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 2.sav

Frequency Table

soal 1

□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	28	43,8	43,8	45,3
	s	28	43,8	43,8	89,1
	ss	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

soal 2

□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	26	40,6	40,6	42,2
	s	32	50,0	50,0	92,2
	ss	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

soal 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	3,1	3,1	3,1
	rg	19	29,7	29,7	32,8
	s	32	50,0	50,0	82,8
	ss	11	17,2	17,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

soal 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rg	39	60,9	60,9	60,9
	s	18	28,1	28,1	89,1
	ss	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

soal 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	21	32,8	32,8	34,4
	s	33	51,6	51,6	85,9
	ss	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

soal 6

□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rg	35	54,7	54,7	54,7
	s	26	40,6	40,6	95,3
	ss	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

soal 7

□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	24	37,5	37,5	39,1
	s	34	53,1	53,1	92,2
	ss	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

soal 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	30	46,9	46,9	48,4
	s	24	37,5	37,5	85,9
	ss	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	34	53,1	53,1	54,7
	s	24	37,5	37,5	92,2
	ss	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	3,1	3,1	3,1
	rg	37	57,8	57,8	60,9
	s	18	28,1	28,1	89,1
	ss	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

□□

soal 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	23	35,9	35,9	37,5
	s	32	50,0	50,0	87,5
	ss	8	12,5	12,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

soal 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	28	43,8	43,8	45,3
	s	29	45,3	45,3	90,6
	ss	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

□□

soal 13

□□		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	25	39,1	39,1	40,6
	s	33	51,6	51,6	92,2
	ss	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

soal 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	3,1	3,1	3,1
	rg	20	31,3	31,3	34,4
	s	31	48,4	48,4	82,8
	ss	11	17,2	17,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

□□

soal 15

□□		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rg	37	57,8	57,8	57,8
	s	20	31,3	31,3	89,1
	ss	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

soal 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	22	34,4	34,4	35,9
	s	32	50,0	50,0	85,9
	ss	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

□□

soal 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rg	34	53,1	53,1	53,1
	s	27	42,2	42,2	95,3
	ss	3	4,7	4,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

soal 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	23	35,9	35,9	37,5
	s	34	53,1	53,1	90,6
	ss	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

motivasi					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	1,6	1,6	1,6
	54	2	3,1	3,1	4,7
	56	2	3,1	3,1	7,8
	57	1	1,6	1,6	9,4
	58	5	7,8	7,8	17,2
	59	3	4,7	4,7	21,9
	60	8	12,5	12,5	34,4
	61	2	3,1	3,1	37,5
	63	10	15,6	15,6	53,1
	64	6	9,4	9,4	62,5
	65	1	1,6	1,6	64,1

68	3	4,7	4,7	68,8
69	1	1,6	1,6	70,3
72	5	7,8	7,8	78,1
73	2	3,1	3,1	81,3
76	4	6,3	6,3	87,5
77	1	1,6	1,6	89,1
79	1	1,6	1,6	90,6
80	2	3,1	3,1	93,8
81	2	3,1	3,1	96,9
82	1	1,6	1,6	98,4
84	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

UNIVERSITAS TERBUKA

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 motivasi
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		14-Dec-2012 10:25:38
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPS\2\My Documents atal 2.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 motivasi /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,094
	Elapsed Time	00 00:00:00,093

[DataSet2] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 2.sav

Descriptive Statistics

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,64	,698	64
soal 2	3,64	,651	64
soal 3	3,81	,753	64
soal 4	3,50	,690	64
soal 5	3,78	,701	64
soal 6	3,50	,591	64
soal 7	3,67	,644	64
soal 8	3,64	,743	64
soal 9	3,52	,666	64
soal 10	3,47	,734	64
soal 11	3,73	,696	64
soal 12	3,63	,678	64
soal 13	3,66	,648	64
soal 14	3,80	,760	64
soal 15	3,53	,689	64
soal 16	3,77	,707	64
soal 17	3,52	,591	64
soal 18	3,70	,659	64
motivasi	65,50	8,508	64

		Correlations																		
□ □		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	soal 14	soal 15	soal 16	soal 17	soal 18	motivasi
soal 1	Pearson Correlation	1	,549**	,353**	,576**	,258*	,711**	,440**	,359**	,473**	,582**	,421**	,950**	,530**	,369**	,535**	,277*	,726**	,454**	,760**
	Sig. (2-tailed)	□ □	,000	,004	,000	,039	,000	,000	,004	,000	,000	,001	,000	,000	,003	,000	,027	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 2	Pearson Correlation	,549**	1	,378**	,371**	,242	,350**	,812**	,418**	,251*	,325**	,802**	,516**	,982**	,395**	,326**	,262*	,324**	,783**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	□ □	,002	,003	,054	,005	,000	,001	,046	,009	,000	,000	,000	,001	,009	,036	,009	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 3	Pearson Correlation	,353**	,378**	1	,427**	,853**	,000	,428**	,786**	,449**	,506**	,509**	,295*	,386**	,986**	,409**	,840**	,007	,430**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	□ □	,000	,000	1,000	,000	,000	,000	,000	,000	,018	,002	,000	,001	,000	,958	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 4	Pearson Correlation	,576**	,371**	,427**	1	,295*	,350**	,268*	,418**	,811**	,815**	,380**	,542**	,355**	,439**	,968**	,309*	,331**	,297*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	□ □	,018	,005	,032	,001	,000	,000	,002	,000	,004	,000	,000	,013	,008	,017	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 5	Pearson Correlation	,258*	,242	,853**	,295*	1	-,038	,366**	,762**	,415**	,480**	,400**	,259*	,251*	,840**	,310*	,984**	-,030	,373**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,039	,054	,000	,018	□ □	,764	,003	,000	,001	,000	,001	,039	,045	,000	,013	,000	,814	,002	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 6	Pearson Correlation	,711**	,350**	,000	,350**	-,038	1	,229	,127	,262*	,329**	,097	,752**	,332**	,018	,312*	-,019	,978**	,265*	,464**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	1,000	,005	,764	□ □	,068	,319	,037	,008	,448	,000	,007	,890	,012	,882	,000	,034	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

soal 7	Pearson Correlation	,440**	,812**	,428**	,268*	,366**	,229	1	,247*	,327**	,264*	,830**	,477**	,791**	,446**	,220	,386**	,202	,964**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,032	,003	,068	□□	,049	,008	,035	,000	,000	,000	,000	,080	,002	,110	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 8	Pearson Correlation	,359**	,418**	,786**	,418**	,762**	,127	,247*	1	,316*	,547**	,365**	,295*	,432**	,769**	,410**	,744**	,140	,233	,692**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,001	,000	,319	,049	□□	,011	,000	,003	,018	,000	,000	,001	,000	,271	,064	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 9	Pearson Correlation	,473**	,251*	,449**	,811**	,415**	,262*	,327**	,316*	1	,764**	,369**	,505**	,233	,461**	,776**	,429**	,241	,390**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,000	,000	,001	,037	,008	,011	□□	,000	,003	,000	,064	,000	,000	,000	,055	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 10	Pearson Correlation	,582**	,325**	,506**	,815**	,480**	,329**	,264*	,547**	,764**	1	,341**	,550**	,311*	,515**	,786**	,490**	,349**	,292*	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,000	,008	,035	,000	,000	□□	,006	,000	,012	,000	,000	,000	,005	,019	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 11	Pearson Correlation	,421**	,802**	,509**	,380**	,400**	,097	,830**	,365**	,369**	,341**	1	,391**	,816**	,497**	,365**	,388**	,107	,829**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,002	,001	,448	,000	,003	,003	,006	□□	,001	,000	,000	,003	,002	,401	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 12	Pearson Correlation	,950**	,516**	,295*	,542**	,259*	,752**	,477**	,295*	,505**	,550**	,391**	1	,497**	,312*	,501**	,277*	,728**	,493**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,018	,000	,039	,000	,000	,018	,000	,000	,001	□□	,000	,012	,000	,027	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 13	Pearson Correlation	,530**	,982**	,386**	,355**	,251*	,332**	,791**	,432**	,233	,311*	,816**	,497**	1	,372**	,344**	,237	,305*	,761**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,004	,045	,007	,000	,000	,064	,012	,000	,000	□□	,002	,005	,059	,014	,000	,000

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 14	Pearson Correlation	,369**	,395**	,986**	,439**	,840**	,018	,446**	,769**	,461**	,515**	,497**	,312*	,372**	1	,391**	,856**	,025	,448**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,000	,000	,890	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,002	□□	,001	,000	,845	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 15	Pearson Correlation	,535**	,326**	,409**	,968**	,310*	,312*	,220	,410**	,776**	,786**	,365**	,501**	,344**	,391**	1	,292*	,291*	,248*	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,001	,000	,013	,012	,080	,001	,000	,000	,003	,000	,005	,001	□□	,019	,020	,048	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 16	Pearson Correlation	,277*	,262*	,840**	,309*	,984**	-,019	,386**	,744**	,429**	,490**	,388**	,277*	,237	,856**	,292*	1	-,010	,393**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,027	,036	,000	,013	,000	,882	,002	,000	,000	,000	,002	,027	,059	,000	,019	□□	,937	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 17	Pearson Correlation	,726**	,324**	,007	,331**	-,030	,978**	,202	,140	,241	,349**	,107	,728**	,305*	,025	,291*	-,010	1	,236	,456**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,958	,008	,814	,000	,110	,271	,055	,005	,401	,000	,014	,845	,020	,937	□□	,060	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 18	Pearson Correlation	,454**	,783**	,430**	,297*	,373**	,265*	,964**	,233	,390**	,292*	,829**	,493**	,761**	,448**	,248*	,393**	,236	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,017	,002	,034	,000	,064	,001	,019	,000	,000	,000	,000	,048	,001	,060	□□	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
motivasi	Pearson Correlation	,760**	,723**	,750**	,725**	,668**	,464**	,694**	,692**	,687**	,752**	,717**	,740**	,711**	,758**	,687**	,677**	,456**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	□□
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

□ □

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
  
```

Reliability

		Notes
Output Created		14-Des-2012 10:26:20
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 2.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
	Matrix Input	□ □
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,063
	Elapsed Time	00 00:00:00,063

□□

[DataSet2] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 2.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

□□		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

□□

□□

□□

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,935	,934	18

□□

Item Statistics			
□□	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,64	,698	64
soal 2	3,64	,651	64
soal 3	3,81	,753	64
soal 4	3,50	,690	64
soal 5	3,78	,701	64
soal 6	3,50	,591	64
soal 7	3,67	,644	64
soal 8	3,64	,743	64
soal 9	3,52	,666	64
soal 10	3,47	,734	64
soal 11	3,73	,696	64
soal 12	3,63	,678	64
soal 13	3,66	,648	64
soal 14	3,80	,760	64
soal 15	3,53	,689	64
soal 16	3,77	,707	64
soal 17	3,52	,591	64
soal 18	3,70	,659	64

□□

UNIVERSITAS TERBUKA

Inter-Item Correlation Matrix

	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	soal 14	soal 15	soal 16	soal 17	soal 18
soal 1	1,000	,549	,353	,576	,258	,711	,440	,359	,473	,582	,421	,950	,530	,369	,535	,277	,726	,454
soal 2	,549	1,000	,378	,371	,242	,350	,812	,418	,251	,325	,802	,516	,982	,395	,326	,262	,324	,783
soal 3	,353	,378	1,000	,427	,853	,000	,428	,786	,449	,506	,509	,295	,386	,986	,409	,840	,007	,430
soal 4	,576	,371	,427	1,000	,295	,350	,268	,418	,811	,815	,380	,542	,355	,439	,968	,309	,331	,297
soal 5	,258	,242	,853	,295	1,000	-,038	,366	,762	,415	,480	,400	,259	,251	,840	,310	,984	-,030	,373
soal 6	,711	,350	,000	,350	-,038	1,000	,229	,127	,262	,329	,097	,752	,332	,018	,312	-,019	,978	,265
soal 7	,440	,812	,428	,268	,366	,229	1,000	,247	,327	,264	,830	,477	,791	,446	,220	,386	,202	,964
soal 8	,359	,418	,786	,418	,762	,127	,247	1,000	,316	,547	,365	,295	,432	,769	,410	,744	,140	,233
soal 9	,473	,251	,449	,811	,415	,262	,327	,316	1,000	,764	,365	,505	,233	,461	,776	,429	,241	,390
soal 10	,582	,325	,506	,815	,480	,329	,264	,547	,764	1,000	,341	,550	,311	,515	,786	,490	,349	,292
soal 11	,421	,802	,509	,380	,400	,097	,830	,365	,369	,341	1,000	,391	,816	,497	,365	,388	,107	,829
soal 12	,950	,516	,295	,542	,259	,752	,477	,295	,505	,550	,391	1,000	,497	,312	,501	,277	,728	,493
soal 13	,530	,982	,386	,355	,251	,332	,791	,432	,233	,311	,816	,497	1,000	,372	,344	,237	,305	,761
soal 14	,369	,395	,986	,439	,840	,018	,446	,769	,461	,515	,497	,312	,372	1,000	,391	,856	,025	,448
soal 15	,535	,326	,409	,968	,310	,312	,220	,410	,776	,786	,365	,501	,344	,391	1,000	,292	,291	,248
soal 16	,277	,262	,840	,309	,984	-,019	,386	,744	,429	,490	,388	,277	,237	,856	,292	1,000	-,010	,393
soal 17	,726	,324	,007	,331	-,030	,978	,202	,140	,241	,349	,107	,728	,305	,025	,291	-,010	1,000	,236
soal 18	,454	,783	,430	,297	,373	,265	,964	,233	,390	,292	,829	,493	,761	,448	,248	,393	,236	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	soal 14	soal 15	soal 16	soal 17	soal 18
soal 1	,488	,250	,186	,278	,126	,294	,198	,186	,220	,298	,205	,450	,240	,196	,257	,137	,299	,209
soal 2	,250	,424	,186	,167	,111	,135	,341	,202	,109	,155	,363	,228	,414	,196	,146	,121	,125	,336
soal 3	,186	,186	,567	,222	,450	,000	,207	,439	,225	,280	,267	,151	,188	,564	,212	,447	,003	,213
soal 4	,278	,167	,222	,476	,143	,143	,119	,214	,373	,413	,183	,254	,159	,230	,460	,151	,135	,135
soal 5	,126	,111	,450	,143	,491	-,016	,165	,396	,194	,247	,195	,123	,114	,447	,150	,488	-,012	,172
soal 6	,294	,135	,000	,143	-,016	,349	,087	,056	,103	,143	,040	,302	,127	,008	,127	-,008	,341	,103
soal 7	,198	,341	,207	,119	,165	,087	,414	,118	,140	,125	,372	,208	,330	,218	,098	,176	,077	,409
soal 8	,186	,202	,439	,214	,396	,056	,118	,551	,156	,298	,189	,149	,208	,434	,210	,391	,061	,114
soal 9	,220	,109	,225	,373	,194	,103	,140	,156	,444	,374	,171	,228	,101	,233	,357	,202	,095	,171
soal 10	,298	,155	,280	,413	,247	,143	,125	,298	,374	,539	,174	,274	,148	,287	,398	,254	,151	,141
soal 11	,205	,363	,267	,183	,195	,040	,372	,189	,171	,174	,484	,185	,368	,263	,175	,191	,044	,380
soal 12	,450	,228	,151	,254	,123	,302	,208	,149	,228	,274	,185	,460	,218	,161	,234	,133	,292	,220
soal 13	,240	,414	,188	,159	,114	,127	,330	,208	,101	,148	,368	,218	,420	,183	,154	,109	,117	,325
soal 14	,196	,196	,564	,230	,447	,008	,218	,434	,233	,287	,263	,161	,183	,577	,205	,460	,011	,224
soal 15	,257	,146	,212	,460	,150	,127	,098	,210	,357	,398	,175	,234	,154	,205	,475	,142	,119	,113
soal 16	,137	,121	,447	,151	,488	-,008	,176	,391	,202	,254	,191	,133	,109	,460	,142	,500	-,004	,183
soal 17	,299	,125	,003	,135	-,012	,341	,077	,061	,095	,151	,044	,292	,117	,011	,119	-,004	,349	,092
soal 18	,209	,336	,213	,135	,172	,103	,409	,114	,171	,141	,380	,220	,325	,224	,113	,183	,092	,434

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,639	3,469	3,813	,344	1,099	,013	18

Item-Total Statistics					
□ □	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	61,86	63,837	,722	,784	,930
soal 2	61,86	64,789	,683	,743	,931
soal 3	61,69	63,329	,708	,797	,930
soal 4	62,00	64,349	,682	,873	,931
soal 5	61,72	64,904	,619	,877	,932
soal 6	62,00	68,063	,407	,721	,936
soal 7	61,83	65,192	,652	,733	,932
soal 8	61,86	64,186	,642	,797	,932
soal 9	61,98	65,031	,642	,813	,932
soal 10	62,03	63,523	,711	,857	,930
soal 11	61,77	64,373	,674	,784	,931
soal 12	61,88	64,302	,700	,743	,931
soal 13	61,84	64,959	,671	,717	,931
soal 14	61,70	63,164	,715	,738	,930
soal 15	61,97	64,793	,641	,745	,932
soal 16	61,73	64,738	,628	,735	,932
soal 17	61,98	68,143	,399	,715	,936
soal 18	61,80	64,863	,667	,755	,931

□ □

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65,50	72,381	8,508	18

```

FREQUENCIES VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 lingkungan
  /NTILES=4
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Notes	
Output Created			14-Dec-2012 10:33:14
Comments			
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 3.sav	
	Active Dataset	DataSet3	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 lingkungan /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00 00:00:00,015
	Elapsed Time		00 00:00:00,016

□□

[DataSet3] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 3.sav

		Statistics							
		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	lingkungan kerja
N	Valid	64	64	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,89	3,63	3,66	3,80	3,86	3,89	3,61	26,33
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	27,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	28
Std. Deviation		,669	,655	,623	,760	,663	,669	,681	3,634
Skewness		-,527	,219	-,014	-,535	-,175	-1,182	,056	-1,064
Std. Error of Skewness		,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299
Minimum		2	2	2	1	2	1	2	12
Sum		249	232	234	243	247	249	231	1685
Percentiles	25	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	24,25
	50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	27,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28,00

-
-
-
-
-
-
-
-

Frequency Table

soal 1					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	3,1	3,1	3,1
	rg	12	18,8	18,8	21,9
	s	41	64,1	64,1	85,9
	ss	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 2					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	27	42,2	42,2	43,8
	s	31	48,4	48,4	92,2
	ss	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 3					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	24	37,5	37,5	39,1
	s	35	54,7	54,7	93,8
	ss	4	6,3	6,3	100,0

soal 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	24	37,5	37,5	39,1
	s	35	54,7	54,7	93,8
	ss	4	6,3	6,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

soal 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	20	31,3	31,3	32,8
	s	33	51,6	51,6	84,4
	ss	10	15,6	15,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

soal 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	16	25,0	25,0	26,6
	s	38	59,4	59,4	85,9
	ss	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

soal 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	12	18,8	18,8	20,3
	s	43	67,2	67,2	87,5
	ss	8	12,5	12,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

soal 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	3,1	3,1	3,1
	rg	26	40,6	40,6	43,8
	s	31	48,4	48,4	92,2
	ss	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

lingkungan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	1	1,6	1,6	1,6
	20	2	3,1	3,1	4,7
	21	4	6,3	6,3	10,9

	22	3	4,7	4,7	15,6
	23	4	6,3	6,3	21,9
	24	2	3,1	3,1	25,0
	25	6	9,4	9,4	34,4
	26	4	6,3	6,3	40,6
	27	10	15,6	15,6	56,3
	28	16	25,0	25,0	81,3
	30	4	6,3	6,3	87,5
	31	6	9,4	9,4	96,9
	32	1	1,6	1,6	98,4
	33	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

UNIVERSITAS TERBUKA

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 lingkungan
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		14-Dec-2012 10:33:32
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 3.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 lingkungan /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,031
	Elapsed Time	00 00:00:00,031

[DataSet3] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 3.sav

Descriptive Statistics			
□ □	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,89	,669	64
soal 2	3,63	,655	64
soal 3	3,66	,623	64
soal 4	3,80	,760	64
soal 5	3,86	,663	64
soal 6	3,89	,669	64
soal 7	3,61	,681	64
lingkungan kerja	26,33	3,634	64

□ □

□ □

Correlations									
□ □		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	lingkungan kerja
soal 1	Pearson Correlation	1	,412**	,327**	,549**	,858**	,929**	,427**	,837**
	Sig. (2-tailed)	□ □	,001	,008	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 2	Pearson Correlation	,412**	1	,380**	,419**	,425**	,448**	,912**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,001	□ □	,002	,001	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 3	Pearson Correlation	,327**	,380**	1	,588**	,381**	,327**	,389**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	□ □	,000	,002	,008	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 4	Pearson Correlation	,549**	,419**	,588**	1	,541**	,580**	,427**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	□ □	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

soal 5	Pearson Correlation	,858**	,425**	,381**	,541**	1	,822**	,368**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	□□	,000	,003	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 6	Pearson Correlation	,929**	,448**	,327**	,580**	,822**	1	,462**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,000	□□	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 7	Pearson Correlation	,427**	,912**	,389**	,427**	,368**	,462**	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,003	,000	□□	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
lingkungan kerja	Pearson Correlation	,837**	,740**	,626**	,772**	,816**	,850**	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	□□
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

□□

UNIVERSITAS TERBUKA

RELIABILITY

```

/VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

		Notes
Output Created		14-Des-2012 10:33:54
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 3.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
	Matrix Input	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS.	
Resources	Processor Time	00 00:00:00,031

Notes		
Output Created		14-Des-2012 10:33:54
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 3.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
	Matrix Input	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS.	
Resources	Processor Time	00 00:00:00,031
	Elapsed Time	00 00:00:00,031

[DataSet3] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 3.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

□ □

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,884	7

□ □

Item Statistics			
□ □	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,89	,669	64
soal 2	3,63	,655	64
soal 3	3,66	,623	64
soal 4	3,80	,760	64
soal 5	3,86	,663	64
soal 6	3,89	,669	64

Item Statistics			
□ □	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,89	,669	64
soal 2	3,63	,655	64
soal 3	3,66	,623	64
soal 4	3,80	,760	64
soal 5	3,86	,663	64
soal 6	3,89	,669	64
soal 7	3,61	,681	64

□ □

□ □

Inter-Item Correlation Matrix							
□ □	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7
soal 1	1,000	,412	,327	,549	,858	,929	,427
soal 2	,412	1,000	,380	,419	,425	,448	,912
soal 3	,327	,380	1,000	,588	,381	,327	,389
soal 4	,549	,419	,588	1,000	,541	,580	,427
soal 5	,858	,425	,381	,541	1,000	,822	,368
soal 6	,929	,448	,327	,580	,822	1,000	,462
soal 7	,427	,912	,389	,427	,368	,462	1,000

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

Inter-Item Covariance Matrix							
<input type="checkbox"/>	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7
soal 1	,448	,181	,136	,279	,381	,416	,195
soal 2	,181	,429	,155	,208	,185	,196	,407
soal 3	,136	,155	,388	,278	,157	,136	,165
soal 4	,279	,208	,278	,577	,273	,295	,221
soal 5	,381	,185	,157	,273	,440	,365	,166
soal 6	,416	,196	,136	,295	,365	,448	,211
soal 7	,195	,407	,165	,221	,166	,211	,464

Summary Item Statistics

<input type="checkbox"/>	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,761	3,609	3,891	,281	1,078	,016	7

Item-Total Statistics					
<input type="checkbox"/>	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	22,44	9,583	,766	,894	,856
soal 2	22,70	10,117	,639	,851	,872
soal 3	22,67	10,764	,503	,393	,887
soal 4	22,53	9,523	,663	,519	,870
soal 5	22,47	9,713	,739	,780	,860
soal 6	22,44	9,520	,784	,876	,854

Item-Total Statistics					
□ □	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	22,44	9,583	,766	,894	,856
soal 2	22,70	10,117	,639	,851	,872
soal 3	22,67	10,764	,503	,393	,887
soal 4	22,53	9,523	,663	,519	,870
soal 5	22,47	9,713	,739	,780	,860
soal 6	22,44	9,520	,784	,876	,854
soal 7	22,72	10,015	,633	,854	,873

□ □

□ □

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,33	13,208	3,634	7

□ □

UNIVERSITAS TERBUKA


```

FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 disiplin
/NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Notes
Output Created		14-Dec-2012 10:35:21
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 4.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 disiplin /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00 00:00:00,000
	Elapsed Time	00 00:00:00,000

□□

[DataSet4] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 4.sav

Statistics													
		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	disiplin kerja
N	Valid	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,80	3,84	4,31	4,00	3,92	4,03	3,94	4,03	4,33	3,80	3,88	43,88
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	42,50
Mode		3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	39
Std. Deviation		,800	,695	,732	,816	,741	,796	,732	,776	,736	,800	,724	5,786
Skewness		,196	-,073	-,819	-,181	-,115	-,057	-,153	-,265	-,857	,196	-,065	-,351
Std. Error of Skewness		,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299	,299
Minimum		2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23
Sum		243	246	276	256	251	258	252	258	277	243	248	2808
Percentiles	25	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,25	4,00	3,00	3,00	39,00
	50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	42,50
	75	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	49,75

□□
□□
□□
□□
□□
□□
□□

Frequency Table

soal 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	25	39,1	39,1	40,6
	s	24	37,5	37,5	78,1
	ss	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

□□

soal 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	18	28,1	28,1	29,7
	s	35	54,7	54,7	84,4
	ss	10	15,6	15,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

□□

□□

□□

□□

soal 3					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	7	10,9	10,9	12,5
	s	27	42,2	42,2	54,7
	ss	29	45,3	45,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

soal 4					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	18	28,1	28,1	29,7
	s	25	39,1	39,1	68,8
	ss	20	31,3	31,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

soal 5					
□□		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	17	26,6	26,6	28,1
	s	32	50,0	50,0	78,1
	ss	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

soal 6					
□□		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rg	19	29,7	29,7	29,7
	s	24	37,5	37,5	67,2
	ss	21	32,8	32,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

soal 7					
□□		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	16	25,0	25,0	26,6
	s	33	51,6	51,6	78,1
	ss	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□□

□□

soal 8					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	15	23,4	23,4	25,0
	s	29	45,3	45,3	70,3
	ss	19	29,7	29,7	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 9					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	7	10,9	10,9	12,5
	s	26	40,6	40,6	53,1
	ss	30	46,9	46,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 10					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	25	39,1	39,1	40,6
	s	24	37,5	37,5	78,1
	ss	14	21,9	21,9	100,0

soal 10					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	25	39,1	39,1	40,6
	s	24	37,5	37,5	78,1
	ss	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

soal 11					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1,6	1,6	1,6
	rg	18	28,1	28,1	29,7
	s	33	51,6	51,6	81,3
	ss	12	18,8	18,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

□ □

disiplin kerja					
□ □		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	1,6	1,6	1,6
	37	3	4,7	4,7	6,3
	38	2	3,1	3,1	9,4
	39	11	17,2	17,2	26,6

	40	6	9,4	9,4	35,9
	41	2	3,1	3,1	39,1
	42	7	10,9	10,9	50,0
	43	4	6,3	6,3	56,3
	44	2	3,1	3,1	59,4
	45	2	3,1	3,1	62,5
	46	4	6,3	6,3	68,8
	48	2	3,1	3,1	71,9
	49	2	3,1	3,1	75,0
	50	1	1,6	1,6	76,6
	51	9	14,1	14,1	90,6
	52	2	3,1	3,1	93,8
	53	4	6,3	6,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	□ □

□ □

UNIVERSITAS TERBUKA

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 disiplin
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		14-Dec-2012 10:35:44
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 4.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 disiplin /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,062
	Elapsed Time	00 00:00:00,048

□□

[DataSet4] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 4.sav

Descriptive Statistics			
□ □	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,80	,800	64
soal 2	3,84	,695	64
soal 3	4,31	,732	64
soal 4	4,00	,816	64
soal 5	3,92	,741	64
soal 6	4,03	,796	64
soal 7	3,94	,732	64
soal 8	4,03	,776	64
soal 9	4,33	,736	64
soal 10	3,80	,800	64
soal 11	3,88	,724	64
disiplin kerja	43,88	5,786	64

□ □

□ □

Correlations													
□ □		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	disiplin kerja
soal 1	Pearson Correlation	1	,313*	,571**	,243	,535**	,533**	,493**	,266*	,546**	1,000**	,366**	,776**
	Sig. (2-tailed)	□ □	,012	,000	,053	,000	,000	,000	,034	,000	,000	,003	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 2	Pearson Correlation	,313*	1	,410**	,308*	,253*	,783**	,105	,392**	,381**	,313*	,970**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,012	□ □	,001	,013	,043	,000	,408	,001	,002	,012	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 3	Pearson Correlation	,571**	,410**	1	,159	,368**	,500**	,274*	,206	,868**	,571**	,434**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	□ □	,208	,003	,000	,028	,102	,000	,000	,000	,000

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 4	Pearson Correlation	,243	,308*	,159	1	,184	,464**	,398**	,852**	,264*	,243	,349**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,053	,013	,208	□□	,146	,000	,001	,000	,035	,053	,005	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 5	Pearson Correlation	,535**	,253*	,368**	,184	1	,354**	,722**	,308*	,339**	,535**	,248*	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,003	,146	□□	,004	,000	,013	,006	,000	,048	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 6	Pearson Correlation	,533**	,783**	,500**	,464**	,354**	1	,276*	,512**	,470**	,533**	,806**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	□□	,027	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 7	Pearson Correlation	,493**	,105	,274*	,398**	,722**	,276*	1	,283*	,363**	,493**	,135	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,408	,028	,001	,000	,027	□□	,023	,003	,000	,288	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 8	Pearson Correlation	,266*	,392**	,206	,852**	,308*	,512**	,283*	1	,204	,266*	,431**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,034	,001	,102	,000	,013	,000	,023	□□	,106	,034	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 9	Pearson Correlation	,546**	,381**	,868**	,204*	,339**	,470**	,363**	,204	1	,546**	,376**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,035	,006	,000	,003	,106	□□	,000	,002	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 10	Pearson Correlation	1,000**	,313*	,571**	,243	,535**	,533**	,493**	,266*	,546**	1	,366**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,053	,000	,000	,000	,034	,000	□□	,003	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
soal 11	Pearson Correlation	,366**	,970**	,434**	,349**	,248*	,806**	,135	,431**	,376**	,366**	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,005	,048	,000	,288	,000	,002	,003	□□	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
disiplin kerja	Pearson Correlation	,776**	,678**	,699**	,595**	,634**	,817**	,598**	,627**	,700**	,776**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	□□

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Notes		
Output Created		14-Dec-2012 10:36:14
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 4.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
	Matrix Input	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,015
	Elapsed Time	00 00:00:00,016

□□

[DataSet4] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 4.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

□□		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

□□

□□

□□

□□

UNIVERSITAS TERBUKA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,891	,891	11

□ □

□ □

Item Statistics

□ □	Mean	Std. Deviation	N
soal 1	3,80	,800	64
soal 2	3,84	,695	64
soal 3	4,31	,732	64
soal 4	4,00	,816	64
soal 5	3,92	,741	64
soal 6	4,03	,796	64
soal 7	3,94	,732	64
soal 8	4,03	,776	64
soal 9	4,33	,736	64
soal 10	3,80	,800	64
soal 11	3,88	,724	64

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

Inter-Item Correlation Matrix											
□ □	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11
soal 1	1,000	,313	,571	,243	,535	,533	,493	,266	,546	1,000	,366
soal 2	,313	1,000	,410	,308	,253	,783	,105	,392	,381	,313	,970
soal 3	,571	,410	1,000	,159	,368	,500	,274	,206	,868	,571	,434
soal 4	,243	,308	,159	1,000	,184	,464	,398	,852	,264	,243	,349
soal 5	,535	,253	,368	,184	1,000	,354	,722	,308	,339	,535	,248
soal 6	,533	,783	,500	,464	,354	1,000	,276	,512	,470	,533	,806
soal 7	,493	,105	,274	,398	,722	,276	1,000	,283	,363	,493	,135
soal 8	,266	,392	,206	,852	,308	,512	,283	1,000	,204	,266	,431
soal 9	,546	,381	,868	,264	,339	,470	,363	,204	1,000	,546	,376
soal 10	1,000	,313	,571	,243	,535	,533	,493	,266	,546	1,000	,366
soal 11	,366	,970	,434	,349	,248	,806	,135	,431	,376	,366	1,000

□ □

Inter-Item Covariance Matrix											
□ □	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11
soal 1	,641	,174	,334	,159	,317	,340	,289	,165	,322	,641	,212
soal 2	,174	,483	,208	,175	,130	,434	,054	,211	,195	,174	,488
soal 3	,334	,208	,536	,095	,199	,292	,147	,117	,467	,334	,230
soal 4	,159	,175	,095	,667	,111	,302	,238	,540	,159	,159	,206
soal 5	,317	,130	,199	,111	,549	,209	,392	,177	,185	,317	,133
soal 6	,340	,434	,292	,302	,209	,634	,161	,316	,275	,340	,464
soal 7	,289	,054	,147	,238	,392	,161	,536	,161	,195	,289	,071
soal 8	,165	,211	,117	,540	,177	,316	,161	,602	,117	,165	,242
soal 9	,322	,195	,467	,159	,185	,275	,195	,117	,541	,322	,200
soal 10	,641	,174	,334	,159	,317	,340	,289	,165	,322	,641	,212
soal 11	,212	,488	,230	,206	,133	,464	,071	,242	,200	,212	,524

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,989	3,797	4,328	,531	1,140	,034	11

□□

□□

Item-Total Statistics

□□	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal 1	40,08	26,930	,711	,731	,875
soal 2	40,03	28,507	,604	,714	,882
soal 3	39,56	28,091	,625	,721	,881
soal 4	39,88	28,524	,491	,681	,890
soal 5	39,95	28,585	,548	,728	,886
soal 6	39,84	26,578	,763	,723	,872
soal 7	39,94	28,948	,507	,732	,888
soal 8	39,84	28,451	,534	,764	,887
soal 9	39,55	28,061	,625	,705	,881
soal 10	40,08	26,930	,711	,731	,875
soal 11	40,00	28,032	,642	,742	,880

□□

□□

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43,88	33,476	5,786	11

□□

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER motivasi lingkungan disiplin
/SCATTERPLOT=(kinerja ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID)
/SAVE PRED ZPRED MCIN RESID ZRESID.

```

Regression

		Notes
Output Created		14-Dec-2012 10:40:47
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 5.sav
	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja /METHOD=ENTER motivasi lingkungan disiplin /SCATTERPLOT=(kinerja ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) /SAVE PRED ZPRED MCIN RESID ZRESID.
Resources	Processor Time	00 00:00:02,078
	Elapsed Time	00 00:00:01,702
	Memory Required	1956 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	568 bytes
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value
	RES_1	Unstandardized Residual
	ZPR_1	Standardized Predicted Value
	ZRE_1	Standardized Residual
	LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for kinerja
	UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for kinerja

□□

[DataSet5] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 5.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	34,86	3,792	64
motivasi	65,50	8,508	64
lingkungan kerja	26,33	3,634	64
disiplin kerja	43,41	6,426	64

Correlations

		kinerja	motivasi	lingkungan kerja	disiplin kerja
Pearson Correlation	kinerja	1,000	,735	,715	,823
	motivasi	,735	1,000	,418	,634
	lingkungan kerja	,715	,418	1,000	,608
	disiplin kerja	,823	,634	,608	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	,000	,000	,000
	motivasi	,000	.	,000	,000
	lingkungan kerja	,000	,000	.	,000
	disiplin kerja	,000	,000	,000	.
N	kinerja	64	64	64	64
	motivasi	64	64	64	64
	lingkungan kerja	64	64	64	64
	disiplin kerja	64	64	64	64

□ □

□ □

□ □

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

□ □

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,905 ^a	,819	,810	1,651	,819	90,750	3	60	,000	1,902

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

□ □

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742,171	3	247,390	90,750	,000 ^a
	Residual	163,564	60	2,726	□ □	□ □
	Total	905,734	63	□ □	□ □	□ □

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742,171	3	247,390	90,750	,000 ^a
	Residual	163,564	60	2,726	□□	□□
	Total	905,734	63	□□	□□	□□

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

□□ Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,540	1,860	□□	2,978	,004	1,818	9,261	□□	□□	□□	□□	□□
	motivasi	,151	,032	,339	4,772	,000	,088	,214	,735	,524	,262	,596	1,678
	lingkungan kerja	,337	,072	,323	4,672	,000	,193	,482	,715	,516	,256	,629	1,591
	disiplin kerja	,243	,048	,412	5,062	,000	,147	,339	,823	,547	,278	,455	2,197

a. Dependent Variable: kinerja

□□

Coefficient Correlations ^a					
Model			disiplin kerja	lingkungan kerja	motivasi
1	Correlations	disiplin kerja	1,000	-,488	-,527
		lingkungan kerja	-,488	1,000	-,053
		motivasi	-,527	-,053	1,000
	Covariances	disiplin kerja	,002	,002	,001
		lingkungan kerja	,002	,005	,000
		motivasi	,001	,000	,001
a. Dependent Variable: kinerja					

□ □

□ □

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	motivasi	lingkungan kerja	disiplin kerja
1	1	3,974	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,011	19,114	,65	,01	,12	,26
	3	,010	19,805	,05	,38	,55	,07
	4	,005	27,002	,29	,61	,33	,66
a. Dependent Variable: kinerja							

□ □

□ □

□ □

Residuals Statistics ^a					
□ □	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21,22	41,63	34,86	3,432	64
Std. Predicted Value	-3,975	1,973	,000	1,000	64
Standard Error of Predicted Value	,220	,902	,398	,112	64
Adjusted Predicted Value	20,89	41,50	34,86	3,461	64
Residual	-4,998	3,065	,000	1,611	64
Std. Residual	-3,027	1,856	,000	,976	64
Stud. Residual	-3,137	1,875	,000	1,008	64
Deleted Residual	-5,366	3,127	,000	1,722	64
Stud. Deleted Residual	-3,402	1,916	-,005	1,032	64
Mahal. Distance	,133	17,802	2,953	2,644	64
Cook's Distance	,000	,240	,018	,038	64
Centered Leverage Value	,002	,283	,047	,042	64
a. Dependent Variable: kinerja					

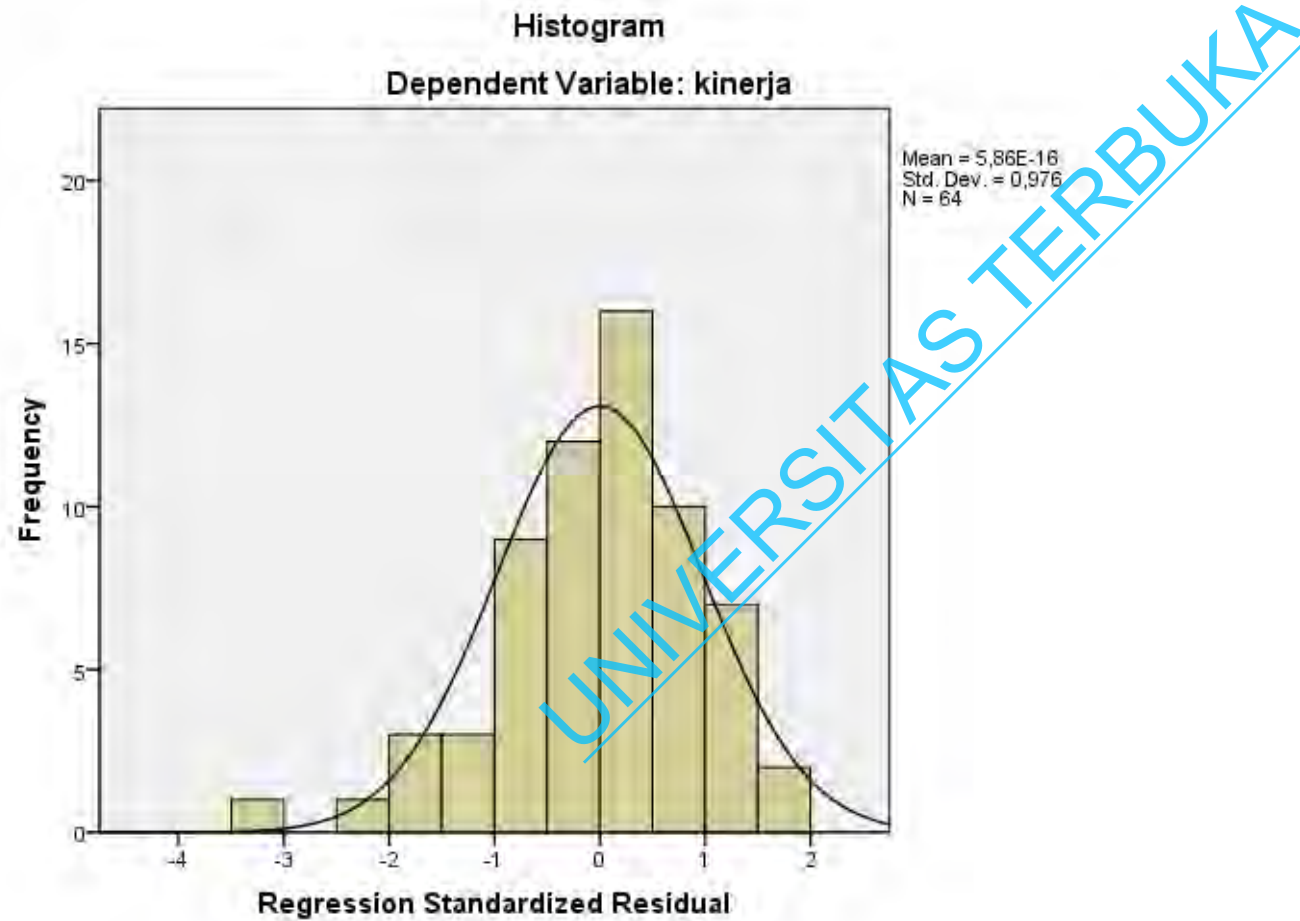
□ □

□ □

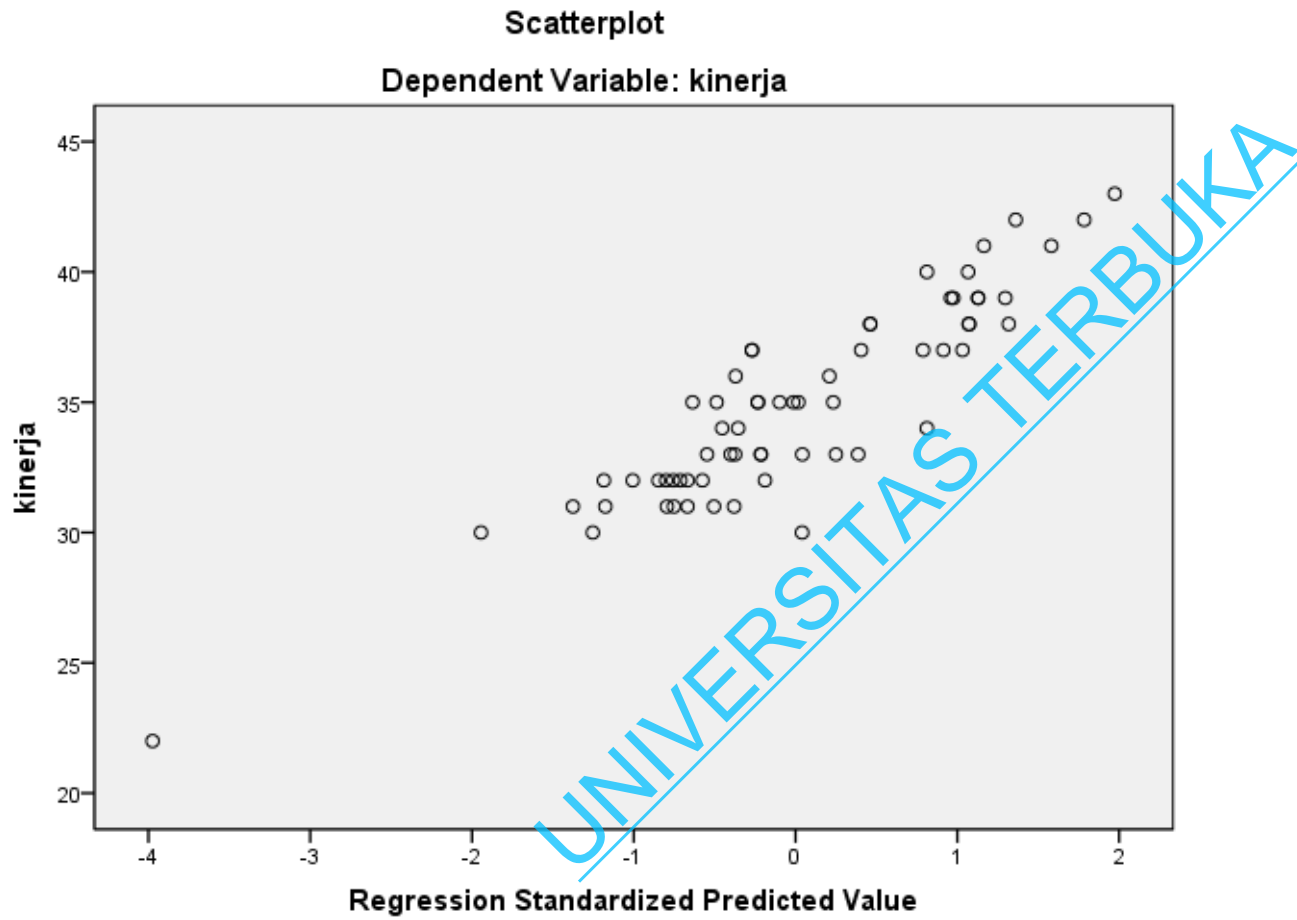
UNIVERSITAS TERBUKA

Charts

□□



□□



NPAR TESTS

```

/K-S(NORMAL)=motivasi lingkungan disiplin kinerja
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

		Notes
Output Created		14-Dec-2012 10:41:32
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents atal 5.sav
	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=motivasi lingkungan disiplin kinerja /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,000
	Elapsed Time	00 00:00:00,015
	Number of Cases Allowed ^a	112347
a. Based on availability of workspace memory.		

□□

[DataSet5] C:\Documents and Settings\XPSP2\My Documents\natal 5.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
motivasi	64	65,50	8,508	40	84
lingkungan kerja	64	26,33	3,634	12	33
disiplin kerja	64	43,41	6,426	23	53
kinerja	64	34,86	3,792	22	43

□ □

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	lingkungan kerja	disiplin kerja	kinerja
N		64	64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65,50	26,33	43,41	34,86
	Std. Deviation	8,508	3,634	6,426	3,792
Most Extreme Differences	Absolute	,195	,167	,116	,126
	Positive	,195	,135	,102	,126
	Negative	-,095	-,167	-,116	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		1,560	1,337	,926	1,005
Asymp. Sig. (2-tailed)		,015	,056	,358	,265
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					