

## **TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

### **PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR KELURAHAN DI KECAMATAN TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU**



**TAPM** Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik

**Disusun Oleh :**

**ICHWANUL JAYA**

**NIM: 018394943**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA**

**2013**

**ABSTRACT**  
**INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT AGAINST**  
**APPARATUS PERFORMANCE AT THE VILLAGES OF TANJUNG REDEB**  
**SUBDISTRICT IN BERAU REGENCY**

**Ichwanul Jaya**  
[ichwanberau@yahoo.com](mailto:ichwanberau@yahoo.com)  
 Universitas Terbuka

*Various rumors about performance of the villages apparatus at Tanjung Redeb subdistrict causing placement of troubled employees and revocation budget authority has encouraged the author to undertake this study.*

*This study is descriptive quantitative research that aimed to determine the influential discipline and work environment on the performance of the villages apparatus at Tanjung Redeb subdistrict, either individually or jointly.*

*The subject of this study are the headman, officials and staff at six villages office of Tanjung Redeb subdistrict in 2013. The research sample is saturated with examining all existing employees while the study was conducted. Hypothesis analysis used a simple linear regression, multiple linear regression and correlation analysis by SPSS 16 for Windows.*

*The results showed that: (1) there was a positive and significant influence between variables employees discipline and the performance of the villages apparatus at Tanjung Redeb subdistrict, with a correlation coefficient is 0.941, determination coefficient is 0.885,  $t_{count}$  value is 12.903 and the linear regression equation  $Y = -2.113 + 0.766X_1$ , (2) there was a positive and significant influence between variables work environment and the performance of the villages apparatus at Tanjung Redeb subdistrict, with a correlation coefficient is 0.835, determination coefficient is 0.696,  $t_{count}$  value is 4.748 and the linear regression equation  $Y = 12.838 + 0.816X_2$ , (3) there was a positive and significant jointly influence between variables employees discipline and work environment against the performance of the villages apparatus at Tanjung Redeb subdistrict, with a correlation coefficient is 0.956, determination coefficient is 0.915,  $F_{count}$  value is 348.803 and the linear regression equation  $Y = -3.650 + 0.597X_1 + 0.264X_2$ .*

*In conclusion, this study proves a positive and significant influence between discipline and work environment against the performance of the villages apparatus at Tanjung Redeb subdistrict, either individually or jointly relationship, with percentage jointly contribution amounted to 91.5%.*

**Key words: discipline, work environment, performance.**

**ABSTRAK**  
**PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA APARATUR KELURAHAN DI KECAMATAN**  
**TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU**

**Ichwanul Jaya**  
[ichwanberau@yahoo.com](mailto:ichwanberau@yahoo.com)  
**Universitas Terbuka**

Berbagai rumor yang berkembang di masyarakat perihal kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb sebagai akibat dari adanya penempatan pegawai-pegawai bermasalah ataupun pencabutan kewenangan pengelolaan anggaran di kelurahan telah mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui berpengaruh disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Sedangkan yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah para lurah, pamong dan staf enam kelurahan di wilayah kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau pada tahun 2013. Sampel penelitian termasuk dalam sampel jenuh dengan meneliti seluruh pegawai yang ada ketika penelitian berlangsung. Alat analisis hipotesa yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan analisa korelasi berganda dengan bantuan program SPSS 16 for Windows.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) variabel disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan (kuat/erat) terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,941, koefisien determinasi sebesar 0,885, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,903 serta pola hubungan antara kedua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $Y = -2,113 + 0,766X_1$ , (2) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,835, koefisien determinasi sebesar 0,696, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,748 serta pola hubungan antara kedua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $Y = 12,838 + 0,816X_2$ , (3) variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja aparatur di kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,956, koefisien determinasi sebesar 0,915, dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 348,803 serta pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $Y = -3,650 + 0,597X_1 + 0,264X_2$ .

Sebagai kesimpulan dari penelitian ini dibuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, dengan persentase sumbangan/pengaruh secara bersama-sama sebesar 91,5%.

Kata kunci : disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja aparatur.

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

---

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau 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) dengan unsur kesengajaan, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Tanjung Redeb, 10 Desember 2013

*Yang Menyatakan,*



**ICHWANUL JAYA**

NIM. 018394943

---

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Di Kecamatan  
Tanjung Redeb Kabupaten Berau

Penyusun TAPM : Ichwanul Jaya

NIM : 018394943

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Sabtu / 7 September 2013

Menyetujui :

Pembimbing I,



**Dr. Muhammad Taufiq, DEA**  
NIP. 196711171994011001

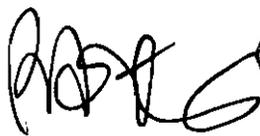
Pembimbing II,



**Dr. Bambang Wahyudi, MM, M.Si**  
NIP. 1910011710761

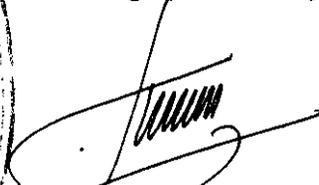
Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik,

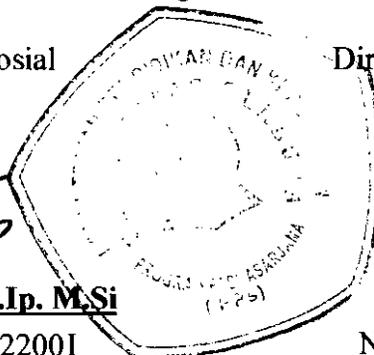


**Florentina Ratih W., S.Ip. M.Si**  
NIP. 197106091998022001

Direktur Program Pascasarjana,



**Suciati, M.Sc., Ph.D.**  
NIP. 195202131985032001



**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

---

41489.pdf

**PENGESAHAN**

Nama : Ichwanul Jaya  
NIM : 018394943  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 7 September 2013

W a k t u : 17.30 Wita – 19.00 Wita

Dan telah dinyatakan **LULUS**.....

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji : Dr. Ir. Sri Harijati, MA

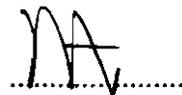
NIP. 196209111988032002



.....

Penguji Ahli : Prof. Dr. Muchlis Hamdi, MPA

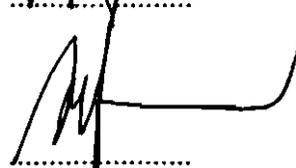
NIP. 195403221978011001



.....

Pembimbing I : Dr. Muhammad Taufiq, DEA

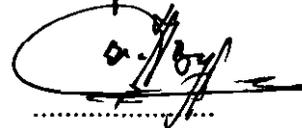
NIP. 196711171994011001



.....

Pembimbing II : Dr. Bambang Wahyudi, MM, M.Si

NIP. 1910011710761



.....

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Samarinda selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Bapak Dr. Muhammad Taufiq, DEA selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Bambang Wahyudi, MM, M.Si selaku dosen Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kabid Magister Administrasi Publik selaku penanggung jawab program studi Magister Ilmu Administrasi Publik;
- (5) Isteri, saudara dan anak-anak saya yang telah memberikan bantuan doa dan dukungan moral maupun material;
- (6) Bapak Purwono, S.IP, MM, Bapak Edi Darmawan, S.Pd, MM.Pd, Bapak Fitriady, S.STP dan para lurah sekecamatan Tanjung Redeb yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik berupa terapan empiris teori administrasi serta dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah kabupaten Berau, khususnya dalam rangka peningkatan kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

Tanjung Redeb, Desember 2013.

*Penulis,*

**ICHWANUL JAYA**

NIM. 018394943

**BIODATA PENELITI**

Nama/NIM : Ichwanul Jaya / 018394943

Tempat dan Tanggal Lahir : Sidoarjo, 3 April 1973

Jenis Kelamin : Laki-laki

Anggota Keluarga : - Indrayana Windyani (Istri)  
- Nisrina Khairunnisa (Anak Pertama)  
- Kayyisah Azmya Zahrany (Anak Kedua)

Alamat Rumah dan Telp. : Jl. Murjani III No. 53 Tanjung Redeb – Kabupaten  
Berau, Telp. (0554) 22145

No. Hp. : 082151636211, 082254160444

Alamat E-mail : ichwanberau@yahoo.com

Pengalaman Pendidikan : - SDN I Prambon Sidoarjo, lulus tahun 1986  
- SMPN Prambon Sidoarjo, lulus tahun 1989  
- SMAN Krian Sidoarjo, lulus tahun 1992  
- Univ. Hasanuddin Makassar, lulus tahun 1998

Pengalaman Pekerjaan : - Karyawan Perusahaan Swasta (1998 – 2004)  
- Pegawai Tidak Tetap pada Dinas Pekerjaan  
Umum Kabupaten Berau (2004 – 2005)  
- Staf Pelaksana pada Inspektorat Kabupaten Berau  
(2005 – 2009)  
- Kasi Waspem. Bidang Pembangunan Wilayah II  
pada Inspektorat Kabupaten Berau (2009 – 2010)

- Fungsional Auditor Pertama pada Inspektorat Kabupaten Berau (2010 – 2013)
- Kasi Saprasi SMA dan SMK pada Dinas Pendidikan Kabupaten Berau (2013 – sekarang)

Tanjung Redeb, Desember 2013

*Peneliti,*

**ICHIWANUL JAYA**

NIM. 018394943

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Abstrak .....	ii
Lembar Pernyataan.....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Lembar Persetujuan TAPM.....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Biodata Peneliti .....	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja Pegawai.....	11
2. Disiplin Pegawai.....	13
3. Lingkungan Kerja .....	15
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	21
1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	21
2. Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu.....	24
C. Definisi Operasional.....	29
D. Model Penelitian.....	30
E. Hipotesis Penelitian.....	33

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN .....	34
A.	Desain Penelitian .....	34
B.	Populasi dan Sampel.....	34
C.	Instrumen Penelitian.....	36
D.	Prosedur Pengumpulan Data .....	37
E.	Metode Analisa Data .....	38
1.	Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner .....	38
2.	Analisis Deskripsi.....	39
3.	Uji Persyaratan Analisis Regresi .....	40
4.	Analisis Regresi Linier .....	41
5.	Analisis Korelasi Berganda.....	41
6.	Uji t, Uji F dan Uji Z .....	42
7.	Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas .....	44
8.	Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas .....	45
9.	Uji Asumsi Klasik Autokorelasi .....	45
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	48
A.	Pengujian Instrumen Penelitian.....	48
1.	Analisis Validitas .....	48
a.	Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Pegawai (X1) .....	49
b.	Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	52
c.	Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Aparatur (Y).....	55
2.	Analisis Reliabilitas .....	57
a.	Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Pegawai (X1) ...	58
b.	Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2) .	58
c.	Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Aparatur (Y) .....	59
B.	Deskripsi Data Penelitian .....	59
1.	Deskripsi Data Disiplin Pegawai (X1) .....	62
2.	Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X2).....	67
3.	Deskripsi Data Kinerja Aparatur (Y).....	71
C.	Hasil Pengujian Persyaratan Analisis.....	76
1.	Uji Normalitas Data .....	76
a.	Uji Normalitas Data Pengukuran Disiplin Pegawai (X1).....	77

b. Uji Normalitas Data Pengukuran Lingkungan Kerja (X2) .....	78
c. Uji Normalitas Data Pengukuran Kinerja Aparatur (Y) .....	80
2. Uji Linieritas .....	81
a. Uji Linieritas Data Kinerja Aparatur (Y) atas Data Disiplin Pegawai (X1) .....	82
b. Uji Linieritas Data Kinerja Aparatur (Y) atas Data Lingkungan Kerja (X2) .....	83
3. Uji Homogenitas .....	84
D. Analisis Regresi Linier .....	85
E. Analisis Korelasi Berganda .....	89
F. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	92
1. Pengujian Regresi Parsial (uji t) .....	92
a. Pengujian Regresi Parsial Variabel Disiplin Pegawai (X1)....	92
b. Pengujian Regresi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2)..	94
2. Pengujian Regresi Berganda (uji F) .....	96
3. Pengujian Korelasi Berganda (uji Z).....	98
G. Pengujian Asumsi Kasik.....	100
1. Uji Multikolinieritas.....	100
2. Uji Heteroskedastisitas.....	101
3. Uji Autokorelasi.....	103
H. Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
I. Keterbatasan Penelitian .....	114
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>117</b>
A. Kesimpulan.....	117
B. Implikasi.....	118
C. Saran .....	118
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>122</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Agregat Kependudukan Kelurahan di Tanjung Redeb.....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Format Jawaban Skala Likert.....	36
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Pegawai (X1).....	36
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	37
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Aparatur (Y) .....	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Pegawai (X1).....	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Aparatur (Y).....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Pegawai (X1).....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Aparatur (Y).....	59
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Pegawai (X1) .....	60
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	61
Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y).....	62
Tabel 4.10 Deskripsi Data Statistik Variabel Disiplin Pegawai .....	63
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Data Variabel Disiplin Pegawai....	66
Tabel 4.12 Deskripsi Data Statistik Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi dan Persentase Data Variabel Lingkungan Kerja..	70

Tabel 4.14 Deskripsi Data Statistik Variabel Kinerja Aparatur.....	72
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi dan Persentase Data Variabel Kinerja Aparatur....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Data Disiplin Pegawai Dengan Metode <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Data Lingkungan Kerja Dengan Metode <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Aparatur Dengan Metode <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	80
Tabel 4.19 Tabel Hubungan Variabel Kinerja Aparatur dan Variabel Disiplin Pegawai.....	82
Tabel 4.20 Tabel Hubungan Variabel Kinerja Aparatur dan Variabel Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 4.21 Hasil Uji Homogenitas Data (Uji Levene's).....	84
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Disiplin Pegawai (X1) Terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y).....	86
Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y) .....	86
Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.25 Hasil Analisis Korelasi Pearson.....	89
Tabel 4.26 Hasil Analisis Korelasi Berganda .....	91
Tabel 4.27 Hasil Uji F dengan Program <i>SPSS 16 for Windows (ANOVA)</i> .....	97
Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolinieritas Program <i>SPSS 16 for Windows</i> .....	100
Tabel 4.29 Hasil Uji Durbin-Watson Program <i>SPSS 16 for Windows</i> .....	103

## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	32
Gambar 4.1	Histogram Frekuensi Data Variabel Disiplin Pegawai .....	64
Gambar 4.2	Grafik Bar Frekuensi dan Persentase Kategori Data Variabel Disiplin Pegawai .....	67
Gambar 4.3	Histogram Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	69
Gambar 4.4	Grafik Bar Frekuensi dan Persentase Kategori Data Variabel Lingkungan Kerja.....	71
Gambar 4.5	Histogram Frekuensi Data Variabel Kinerja Aparatur.....	73
Gambar 4.6	Grafik Bar Frekuensi dan Persentase Kategori Data Variabel Kinerja Aparatur.....	75
Gambar 4.7	Grafik <i>Normal Probability Plot</i> Data Disiplin Pegawai .....	78
Gambar 4.8	Grafik <i>Normal Probability Plot</i> Data Lingkungan Kerja.....	79
Gambar 4.9	Grafik <i>Normal Probability Plot</i> Data Kinerja Aparatur.....	81
Gambar 4.10.	Kurva Pengujian Regresi Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Pegawai....	93
Gambar 4.11.	Kurva Pengujian Regresi Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja..	95
Gambar 4.12.	Kurva Pengujian Regresi Berganda (Uji F) .....	97
Gambar 4.13.	Kurva Pengujian Korelasi Berganda (Uji Z).....	99
Gambar 4.14	Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Program <i>SPSS 16 for Windows</i> .....	102

## DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Data Isian Identitas Responden dan Lembar Kuesioner	
	Data Isian Identitas Responden .....	L-1
	Lembar Kuesioner .....	L-3
Lampiran 2	Print Out Perhitungan dengan <i>SPSS 16 for Windows</i>	
	print out korelasi berganda pearson.....	L-7
	print out regresi linier berganda .....	L-8
	print out regresi linier sederhana $y_x1$ .....	L-10
	print out regresi linier sederhana $y_x2$ .....	L-11
	print out uji Autokorelasi.....	L-12
	print out uji Multikolinieritas .....	L-13
	print out uji Heteroskedastisitas .....	L-15
	print out uji Homogenitas data .....	L-16
Lampiran 3	Surat Keterangan Penelitian	
	Surat Keterangan Penelitian Kelurahan Tanjung Redeb.....	L-17
	Surat Keterangan Penelitian Kelurahan Bugis .....	L-18
	Surat Keterangan Penelitian Kelurahan Gayam .....	L-19
	Surat Keterangan Penelitian Kelurahan Karang Ambun.....	L-20
	Surat Keterangan Penelitian Kelurahan Gunung Panjang.....	L-21
	Surat Keterangan Penelitian Kelurahan Sei Bedungun.....	L-22

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan untuk menyediakan dan memberikan pelayanan yang berkualitas dan tepat sasaran kepada masyarakat merupakan salah satu indikator penting keberhasilan kinerja pemerintah daerah. Tuntutan akan pelayanan yang memadai tersebut berkembang dan berubah secara dinamis sesuai perkembangan zaman. Oleh karenanya, pemerintah daerah harus meningkatkan peranan dan cara kerjanya, menyesuaikan dengan tuntutan dan dinamika masyarakat. Pelayanan publik yang melibatkan seluruh aparatur pegawai pemerintah menjadi semakin terasa dengan adanya peningkatan kesadaran masyarakat terhadap hak atas pelayanan yang berkualitas. Namun demikian, ternyata hak masyarakat tersebut hingga kini belum sepenuhnya dapat dipenuhi secara memuaskan oleh pemerintah dengan segenap kualitas dan kuantitas aparatur/pegawainya.

Kualitas pelayanan telah menjadi salah satu isu penting dalam penyediaan layanan publik oleh pemerintah. Kesan buruknya pelayanan publik selama ini selalu menjadi citra yang melekat pada berbagai instansi penyedia layanan di daerah. Pelayanan publik sering diidentikkan dengan kelambanan, ketidakadilan, dan biaya tinggi. Belum lagi dalam hal etika pelayanan dimana perilaku sebagian pegawai penyedia layanan masyarakat yang kurang ramah dan tidak mencerminkan gambaran pelayanan yang baik.

Kelurahan sebagai institusi perangkat daerah kabupaten yang paling bawah dan bersentuhan langsung dengan masyarakat dituntut untuk selalu dapat memahami situasi dan kondisi yang senantiasa berkembang di masyarakat serta dapat menjadi motor penggerak pemerintah kabupaten dalam rangka peningkatan pemberdayaan dan pelayanan masyarakat. Dalam hal ini idealnya, pegawai-pegawai yang ditempatkan sebagai aparatur kelurahan adalah orang-orang pilihan yang berkinerja baik, memiliki produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja, serta mampu memenuhi standar pelayan masyarakat yang memuaskan. Aparatur kelurahan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara baik, cekatan, efektif dan efisien.

Berlawanan dengan tuntutan yang begitu besar terhadap kinerja aparatur kelurahan dalam melayani masyarakat, fenomena yang berkembang pada kelurahan-kelurahan yang ada di kabupaten Berau selama ini sangat tidak menguntungkan, yaitu bahwa para pegawai negeri sipil yang ditempatkan di kantor kelurahan pada umumnya adalah pegawai-pegawai yang kurang produktif, pegawai dalam masa persiapan pensiun dan/atau pegawai yang mendapatkan sanksi disiplin, oleh karenanya muncul anggapan bahwa kantor kelurahan adalah instansi buangan. Dengan kondisi tersebut, sulit rasanya dapat diwujudkan peningkatan kinerja/mutu kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Hal senada diungkapkan oleh Kasubag Analisa Formasi Jabatan pemerintah daerah kabupaten Berau, David Pamuji, pada harian Berau Post, Jum'at 1 Maret 2013, yaitu bahwa ".....selama ini ada istilah pegawai titipan di

SKPD yang ternyata tidak bekerja, tetapi hanya ngantor saja. Secara aturan pegawai titipan itu tidak boleh, tetapi kebijakan di lapangan masih saja dilakukan”. Keberadaan pegawai titipan di SKPD, khususnya di kelurahan seringkali menimbulkan iri hati dan menurunkan semangat kerja pegawai-pegawai yang lain, suasana kerja di kantor menjadi tidak kondusif dan pada akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja kelurahan secara umum.

Selanjutnya, pada harian tersebut David Pamuji juga mengungkapkan bahwa “....masih banyak para pegawai di SKPD yang tidak jelas tupoksi atau bidang yang ia tangani, bahkan ia hanya mengetahui dirinya sebagai staf dan pelaksana saja, tanpa pernah memahami apa yang harus dikerjakan setiap harinya”. Ketidakjelasan uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai di kelurahan merupakan salah satu hambatan tercapainya kinerja kelurahan yang baik. Cerminan dasar dari kedisiplinan seorang pegawai adalah kesadaran pegawai tersebut akan tugas pokok dan fungsinya. Tidak mungkin seorang pegawai dapat menumbuhkan hasratnya untuk rajin bekerja atau mentaati ketentuan-ketentuan di instansinya apabila yang bersangkutan tidak mengetahui uraian tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Disamping itu sesuai pengalaman pribadi penulis dan beberapa orang yang penulis jumpai, juga terdapat beberapa permasalahan kinerja antara lain berupa terlambatnya jam buka kantor kelurahan, pejabat yang dibutuhkan tidak di tempat serta tidak adanya pendelegasian apabila pejabat yang diperlukan melaksanakan dinas/tugas luar daerah dan sebagainya.

Adanya pencabutan otoritas/kewenangan pengelolaan anggaran di kelurahan sejak tahun 2009 oleh Tim Anggaran Pemerintah Daerah Kabupaten Berau, juga merupakan hambatan pelaksanaan tugas sehari-hari di kelurahan. Dalam hal ini anggaran yang semula diserahkan kewenangan pengelolaannya di kelurahan, selanjutnya diserahkan kepada kantor kecamatan dengan alasan rendahnya kompetensi dan kinerja para pegawai di kelurahan. Sejak saat itu, apabila pihak kelurahan membutuhkan dana untuk biaya operasional maupun perbaikan-perbaikan sarana prasarana yang rusak, harus terlebih dahulu berkoordinasi dengan pihak kecamatan. Kondisi tersebut menambah buruk kondisi kerja pemerintahan di kelurahan-kelurahan, karena tidak dapat lagi memelihara sarana/prasarana yang ada secara optimal guna menjaga kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk para pegawai/aparatur yang melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Menghadapi berbagai dinamika yang ada di masyarakat, kelurahan-kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb seringkali dihadapkan pada tuntutan pelayanan yang profesional sesuai dengan lingkup tugas pokok dan fungsinya. Pada konteks ini, peran serta dari aparatur kelurahan yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kinerjanya. Namun demikian, situasi dan kondisi kerja yang harus dihadapi oleh para pegawai/aparatur kelurahan tersebut tidak selamanya dapat memberikan dukungan yang positif terhadap kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Tidak semua kinerja seorang pegawai memiliki bentuk/wujud yang dapat dilihat ataupun dihitung jumlahnya, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru berkaitan dengan jasa, ataupun penemuan-penemuan atas prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien.

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintah sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling strategis dan sangat menentukan baik atau tidaknya instansi tersebut. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak bagi instansi pemerintah daerah. Suatu instansi memerlukan pegawai sebagai sumber daya pendukung utama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang berkualitas dapat menunjang peningkatan kinerja instansi berupa peningkatan produktivitas kerja dalam pelayanan masyarakat.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja kelurahan didalam menjalankan program, kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh peran serta pegawai yang disiplin. Dalam hal ini, juga harus didukung oleh pimpinan yang disiplin dan selalu memberikan arahan serta motivasi kepada bawahannya. Bilamana kedisiplinan

tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 1982:142).

Konsep disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sarwoto, 1983:47). Apabila kedisiplinan suatu organisasi tidak dapat ditegakkan, maka sangat dimungkinkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai keadilan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil. Dalam buku Gerakan Disiplin Nasional (GDN) yang dikeluarkan oleh Sekretaris Negara, dinyatakan bahwa disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir bathin, sehingga timbul rasa malu mendapatkan sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Namun demikian, kinerja seorang pegawai tidak hanya semata-mata dipengaruhi oleh faktor disiplin serta faktor-faktor pribadi yang bersangkutan semata, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Dalam kehidupan sehari-hari pegawai pasti berinteraksi/menjalin hubungan dengan masyarakat,

pimpinan, bawahan ataupun rekan kerja. Hubungan ini menciptakan realitas tertentu yang membimbing dan mengarahkan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Dukungan yang positif dari pimpinan, bawahan dan rekan kerja akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Dukungan tersebut juga memunculkan semangat kerja sama sehingga diantara para pegawai dapat saling mempercayai dan saling membantu sebagai hubungan timbal balik antar sesama pegawai didalam lingkungan kerjanya.

Selain lingkungan kerja yang tidak berwujud tersebut, lingkungan kerja yang nampak secara fisik seperti gedung kantor, sarana prasarana kerja, pencahayaan ruangan, kebersihan ruangan dan sebagainya, juga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya, oleh karenanya juga perlu untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses pelayanan suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pelayanan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan hasrat dan kemauan untuk bekerja yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas ataupun kinerja bagi para pegawai di dalamnya.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayati

(2001:1), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja suatu instansi dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawainya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak pada besarnya kebutuhan tenaga kerja, biaya dan waktu penyelesaian pekerjaan serta sulitnya penerapan rancangan sistem kerja yang efisien.

Pada dasarnya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, namun demikian merujuk pada fenomena yang terjadi belakangan ini, antara lain adanya pegawai titipan, tidak jelasnya tupoksi ataupun dihilangkan/dicabutnya anggaran kelurahan, maka dua hal yang cukup dominan pengaruhnya adalah disiplin pegawai dan lingkungan kerjanya. Bagaimana kaitan disiplin pegawai terhadap kinerja kelurahan dengan adanya pegawai-pegawai titipan serta ketidakjelasan tupoksinya, dan bagaimana kaitan lingkungan kerja dengan kinerja aparatur kelurahan manakala terjadi kesulitan pemeliharaan sarana prasarana karena anggaran kelurahan dialihkan ke kecamatan Tanjung Redeb.

Dalam wilayah kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau terdapat 6 (enam) kelurahan, yaitu : Kelurahan Tanjung Redeb, Kelurahan Bugis, Kelurahan Gayam, Kelurahan Gunung Panjang, Kelurahan Karang Ambun, dan Kelurahan Sei Bedungun. Jumlah total penduduk yang dilayani sampai dengan bulan September 2012 sebanyak 68.065 jiwa seperti terurai pada tabel data agregat kependudukan berikut :

Tabel 1.1 Data Agregat Kependudukan Kelurahan di Tanjung Redeb

KECAMATAN TANJUNG REDEB (KODE : 640305)				
KODE KELURAHAN	NAMA KELURAHAN	JUMLAH PENDUDUK		
		LK	PR	TOTAL
6403051003	Sei Bedungun	3.203	2.820	6.023
6403051004	Tanjung Redeb	10.828	9.482	20.310
6403051005	Bugis	6.580	5.757	12.337
6403051006	Gayam	6.052	5.472	11.524
6403051007	Karang Ambun	5.783	5.108	10.891
6403051008	Gunung Panjang	3.656	3.324	6.980
<b>JUMLAH TOTAL =</b>		<b>36.102</b>	<b>31.963</b>	<b>68.065</b>

Sumber : Data Agregat Kependudukan (DAK) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Berau, September 2012

Beragam dan kurangnya kualifikasi pegawai serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau berpengaruh pada kinerja instansi serta efektifitas pelayanannya kepada masyarakat.

## B. Perumusan Masalah Penelitian

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, maka berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana berpengaruh disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Atau dirincikan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.

3. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori ilmu pengetahuan sosial khususnya Ilmu Administrasi Publik mengenai disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah kabupaten Berau, khususnya bagi para aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb dalam meningkatkan kinerjanya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Pegawai

Guna mewujudkan tujuan organisasi, termasuk organisasi pemerintahan, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah pemerintahan adalah dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*). Apabila para pegawai ternyata tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara baik sebagaimana yang diharapkan, maka organisasi berada pada titik krusial sebab produktifitas kinerja menjadi rendah yang akan berdampak pada inkonsistensi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja, Mangkunegara (2001:67) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut pendapat Peter Ducker dalam Handoko (1997:211), “Kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%”.

Berkaitan dengan pengukuran kinerja, Susilo (2002:28) mengungkapkan bahwa “Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan”.

Menurut Steers (1985:205-206), “Efektifitas sebagai kebutuhan mendapat dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha mengejar tujuan organisasi dan kriterianya meliputi kemampuan menyesuaikan diri, produktifitas, kepuasan kerja serta pencapaian sumber daya yang menunjang terwujudnya tujuan organisasi”.

Sedarmayanti (2001:54) menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja di tempat kerja dapat menjadi masukan, dengan asumsi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang akan menampakkan kinerja seseorang. Kepuasan kerja dapat memberikan suatu karakteristik tertentu pada kinerja individu yang akhirnya akan nampak pula pada peningkatan produktivitas kerjanya.

Secara kontekstual, kinerja dan peningkatan motivasi kerja para pegawai dapat terwujud apabila hal yang menjadi kebutuhan para pegawai dapat terpenuhi. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, maka motivasi kerja akan dengan sendirinya meningkat pula. Teori motivasi yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan ini secara jelas dikemukakan oleh Maslow (dalam Siagian 1991:53) yang mengelompokkan kebutuhan manusia secara hirarkhi yaitu :

- a. *Physiological Needs* yaitu kebutuhan yang bersifat fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar utama seperti sandang, pangan dan papan.
- b. *Safety Need* yaitu kebutuhan akan rasa aman/keamanan, baik keamanan jiwa, keluarga maupun pekerjaan.
- c. *Social Needs* yaitu kebutuhan sosial berupa perasaan untuk diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan untuk dihormati,

- kebutuhan akan perasaan ingin maju serta kebutuhan akan perasaan untuk ikut serta (*sense of participation*).
- d. *Esteem Needs* yaitu kebutuhan akan prestasi mencakup kepercayaan diri, prestasi, pengetahuan, kebebasan serta pengakuan terhadap eksistensi pribadi.
  - e. *Self Actualization Needs* yaitu kebutuhan akan pengembangan diri guna mempertinggi kapasitas kerja.

Kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikemukakan oleh Maslow tersebut, secara nyata akan mempengaruhi sikap dan perilaku para pegawai, karena secara garis besar, struktur kebutuhan tersebut di atas merupakan kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh setiap individu, yaitu kebutuhan yang sifatnya material (jasmani) atau kebutuhan fisik dan kebutuhan yang bersifat non material (rohani). Sepadan dengan itu, pendapat McClelland sebagaimana dikutip oleh Gibson, Ivancecich dan Donnelly (1989:189) juga menekankan bahwa :

Faktor motivasi yang berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). Menurut McClelland, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut adalah untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mendorongnya untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapainya.

## 2. Disiplin Pegawai

Disamping itu, disiplin juga mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Menurut Sinungan (2000:146), disampaikan bahwa :

Dari sejumlah pendapat, disiplin dapat disarikan kedalam beberapa pengertian sebagai berikut :

- a. Kata disiplin dari segi terminologis berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya

(berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple*.

- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
- c. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behavior*).

Sedangkan Sulistiyani (2004:324) mengungkapkan bahwa “Disiplin bisa mendorong produktifitas kerja atau merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktifitas kerja para pegawai dalam birokrasi”.

Davis (1985) dalam Mangkunegara (2000:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Disiplin menurut Mondy dan Noe (1996) dalam Iswanto (2005:6.49), diartikan sebagai “Keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi”.

Dari definisi dan pendapat-pendapat diatas dapat dirumuskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan

sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu Bangsa/Negara.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dan ciri-ciri sebagai berikut (Sinungan 2000:145) :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan.
- c. Adanya ketaatan (*obedience*).

Berdasarkan ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan, dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan.

### 3. Lingkungan Kerja

Selain disiplin kerja pegawai, faktor penting yang dapat diharapkan untuk mendorong peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Sedarmayati (2001:1) dalam Intanghina (2008), mengungkapkan bahwa :

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001:21) dalam Intanghina (2008), juga mengungkapkan :

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu lingkungan kerja fisik dan 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 fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: tempat kerja/gedung, kursi, meja dan sarana/prasarana lainnya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Nitisemito (2000:171-172) mengungkapkan bahwa :

Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi. Kondisi yang seharusnya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sedarmayanti (2001:21) dalam Intanghina (2008) menyampaikan bahwa :

Berikut ini adalah beberapa faktor lingkungan kerja :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja

8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Selanjutnya diuraikan masing-masing faktor lingkungan kerja perantara tersebut dikaitkan dengan kinerja pegawai di suatu organisasi, yaitu :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karenanya perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup (terang tetapi tidak menyilaukan). Cahaya yang kurang jelas berakibat pada pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu : cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil beberapa penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang

berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat

kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : lamanya kebisingan, intensitas kebisingan dan frekwensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran menjadi semakin berkurang.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari

getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- 1). Konsentrasi bekerja
- 2). Datangnya kelelahan
- 3). Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain lain.

g. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## **B. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

### **1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini antara lain :

a. Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012).

Yang bersangkutan melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar, dengan kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

- Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
- Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
- Korelasi/hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,726$ ) dan Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,526. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variable dependen kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% ( $1 - 0,506$  atau  $100\% - 50.6\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%.

b. Frans Farlen (2011).

Yang bersangkutan melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda, dengan hasil sebagai berikut :

- Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di PT. United Tractor Tbk akan mengalami kenaikan.
- Nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 3,328 > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di PT. United Tractor Tbk.
- Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar dari F tabel (3,252) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

c. Titien Indarwati Subroto (2008).

Yang bersangkutan melakukan penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang Jawa Tengah, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji korelasi antara kemampuan dengan kinerja organisasi dengan rumus Kendall Tau diperoleh angka 0,217 artinya kemampuan berkorelasi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena  $0,217 < 0,5$ .
- Berdasarkan uji Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja setelah dihitung dengan rumus Kendall Tau diperoleh angka 0,491 artinya motivasi kerja berkorelasi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Jika motivasi pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena  $0,491 < 0,5$ .
- Korelasi antara fasilitas kerja dengan kinerja setelah dihitung dengan rumus Kendall Tau diperoleh angka 0,273 artinya fasilitas kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena  $0,273 < 0,5$ .
- Berdasarkan uji koefisien Konkordansi Kendall dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Apabila dilihat pengaruhnya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 73,16%.

## 2. Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

Berikut ini disampaikan ringkasan perbedaan antara penelitian ini dengan ketiga penelitian terdahulu.

- a. Perbedaan dengan penelitian Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012)

- tujuan penelitian yang bersangkutan adalah untuk menjelaskan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta mengetahui variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.
- variabel yang diteliti oleh yang bersangkutan adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja aparatur kelurahan.
- alat analisis yang digunakan oleh yang bersangkutan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Regresi Berganda, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), sedangkan dalam penelitian ini direncanakan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier, analisis korelasi berganda, Uji t, Uji F, Uji Z dan Uji Asumsi Klasik.
- yang bersangkutan melakukan penelitian di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar pada tahun 2012, sedangkan penelitian ini dilakukan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau tahun 2013.

b. Perbedaan dengan penelitian Frans Farlen (2011)

- tujuan penelitian yang bersangkutan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United

Tractor Tbk Samarinda secara simultan dan parsial, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

- variabel yang diteliti oleh yang bersangkutan adalah motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja aparatur kelurahan.
- alat analisis yang digunakan oleh yang bersangkutan adalah Regresi Berganda, Uji T dan Uji F, sedangkan dalam penelitian ini direncanakan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier, analisis korelasi berganda, Uji t, Uji F, Uji Z dan Uji Asumsi Klasik.
- yang bersangkutan melakukan penelitian di PT. United Tractors, Tbk Samarinda pada tahun 2011, sedangkan penelitian ini dilakukan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau tahun 2013.

c. Perbedaan dengan penelitian Titien Indarwati Subroto (2008)

- tujuan penelitian yang bersangkutan adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kemampuan pegawai, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin pegawai dan lingkungan kerja

terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

- variabel yang diteliti oleh yang bersangkutan adalah kinerja pegawai, kemampuan kerja, motivasi pegawai dan fasilitas kerja, sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja aparatur kelurahan.
- alat analisis yang digunakan oleh yang bersangkutan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Koefisien Korelasi Rank Kendall, Koef. Konkordansi Kendall dan Uji Z, sedangkan dalam penelitian ini direncanakan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier, analisis korelasi berganda, Uji t, Uji F, Uji Z dan Uji Asumsi Klasik.
- yang bersangkutan melakukan penelitian di Kantor Pertanahan Kota Semarang pada tahun 2008, sedangkan penelitian ini dilakukan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau tahun 2013.

Tabel. 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti / Tahun	Tujuan Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Lokasi Dan Waktu Penelitian
1.	Rahmatullah B. Wahab (2012)	1. Menjelaskan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. 2. Mengetahui variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.	1. kepuasan kerja 2. motivasi kerja 3. kinerja karyawan	1. Uji Validitas dan Reliabilitas 2. Regresi Berganda 3. Uji T 4. Uji F 5. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar, Tahun 2012.
2.	Frans Farlen (2011)	Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada karyawan PT. United Tractor Tbk Samarinda.	1. motivasi kerja 2. kemampuan kerja 3. kinerja karyawan	1. Regresi berganda 2. Uji F 3. Uji T	PT. United Tractors Tbk Samarinda, Tahun 2011.
3.	Titien Indarwati Subroto (2008)	Mendeskrripsikan dan menganalisis pengaruh kemampuan pegawai, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.	1. kinerja pegawai 2. kemampuan kerja 3. motivasi pegawai 4. fasilitas kerja	1. Uji Validitas dan Reliabilitas 2. Koefisiensi Korelasi Rank Kendall 3. Koef. Konkordansi Kendall 4. Uji Z	Kantor Pertanahan Kota Semarang, Tahun 2008.

### C. Definisi Operasional

1. Disiplin pegawai adalah suatu sikap ketaatan pegawai terhadap norma, ketentuan dan kaidah yang berlaku dalam organisasi secara sadar tanpa melalui paksaan (pendapat Sinungan, 2000).

Pengukuran disiplin pegawai dilaksanakan berdasarkan indikator berikut :

- Hasrat, yang merupakan keinginan kuat dari seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan
  - Perilaku, merupakan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan
  - Ketaatan, yaitu seberapa patuhnya seorang pegawai terhadap kesepakatan bersama dan/atau atasan/pimpinannya.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya (penggabungan pendapat Sedarmayanti, 2001 dan pendapat Nitisemito, 2000).

Indikator untuk pengukuran lingkungan kerja yaitu :

- Lingkungan fisik, berupa lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (antara lain tempat kerja/gedung, kursi, meja, sarana/prasarana lainnya) dan lingkungan perantara/lingkungan umum (penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata

warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja)

- Lingkungan non fisik, berupa hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan hubungan kerja dengan bawahan.
3. Kinerja pegawai/aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (penggabungan pendapat Mangkunegara, 2001 dan pendapat Steers, 1985).

Pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada beberapa indikator, yaitu :

- Produktifitas, terdiri dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan sumberdaya/teknologi yang digunakan.
- Efisiensi dan efektifitas, dapat dilihat dari kebutuhan waktu, tenaga serta pemanfaatan sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan.
- Kepuasan, dapat diukur dari manfaat yang diperoleh, lancarnya pelayanan, kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan, serta partisipasi/keikutsertaan.

#### **D. Model Penelitian**

Secara jelas mengenai kerangka konsep pemikiran sebagaimana telah dipaparkan dalam kajian teori di atas, dapat dinyatakan dengan hubungan antar variabel penelitian berikut ini :

1. Hubungan antara disiplin pegawai dan kinerja aparatur kelurahan

Disiplin pegawai dapat diartikan sebagai kesadaran masing-masing individu pegawai akan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam melaksanakan

pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga masing-masing pihak dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidang tugasnya yang secara otomatis berpengaruh terhadap peningkatan kinerja institusi.

Dengan demikian, dimungkinkan terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel disiplin pegawai dan variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Atau dapat dikatakan juga bahwa semakin baik kualitas disiplin pegawai/aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

## 2. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja aparatur kelurahan

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang dapat memberikan kenyamanan dalam beraktivitas/bekerja dan merupakan pendorong semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja kondusif, maka semangat, motivasi dan hasrat para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik akan tumbuh, sehingga kinerjanya pun akan meningkat pula.

Dengan demikian, dimungkinkan terdapat hubungan positif yang erat antara lingkungan kerja dan kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Atau dapat dikatakan apabila semakin baik kualitas lingkungan kerja kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

## 3. Hubungan antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur kelurahan

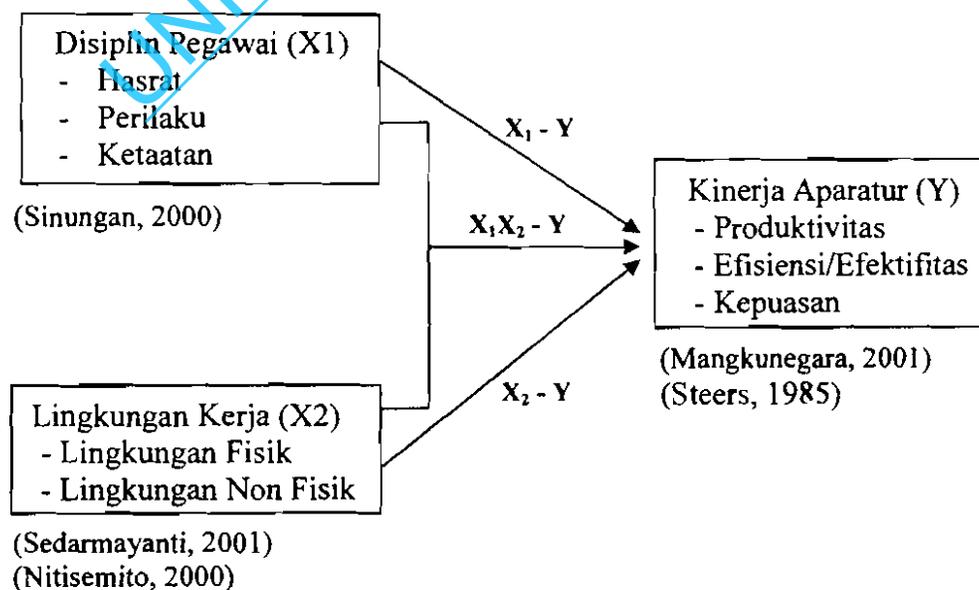
Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai/aparatur kelurahan, dimana dalam pelaksanaan tugas tersebut para

pegawai dituntut untuk dapat mengembangkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Situasi kerja yang saling mempercayai, saling mendukung dan saling menghargai akan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik tidak mungkin terwujud apabila tingkat disiplin pegawainya rendah. Keterkaitan antara lingkungan kerja dan disiplin pegawai berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawainya.

Dengan demikian, dimungkinkan terdapat hubungan positif yang erat antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Dengan kata lain bahwa semakin baik disiplin pegawai dan kualitas lingkungan kerja kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Untuk lebih jelasnya, hubungan antar variabel penelitian tersebut dapat diilustrasikan dengan model penelitian seperti gambar 2.1 sebagai berikut.



Gambar 2.1. Hubungan Antara Variabel Penelitian

### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan model penelitian di atas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang lebih lanjut perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau.

UNIVERSITAS TERBUKA

### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Disain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan desain analisis kuantitatif. Dengan menggunakan desain penelitian analisis kuantitatif, maka penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin pegawai dan lingkungan kerja) terhadap variabel tergantung (kinerja aparatur) berdasarkan teori-teori terkait yang telah diuraikan pada Bab II. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan data empirik yang diperoleh dengan bantuan aplikasi komputer (program *Excel* dan *SPSS 16 for Windows*).

#### B. Populasi Dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:49). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 (tujuh puluh) orang, yang terdiri dari para lurah, pamong dan staf di 6 (enam) kelurahan di wilayah kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau, dengan rincian sebagai berikut :

1. pegawai kelurahan Tanjung Redeb sebanyak 11 (sebelas) orang
  2. pegawai kelurahan Gayam 11 (sebelas) orang
  3. pegawai kelurahan Bugis sebanyak 13 (tiga belas) orang
  4. pegawai kelurahan Karang Ambun sebanyak 12 (dua belas) orang
-

5. pegawai kelurahan Gunung Panjang sebanyak 12 (dua belas) orang, dan
6. pegawai kelurahan Sei Bedungun sebanyak 9 (sembilan) orang

Untuk populasi yang tidak terlalu besar, peneliti dapat menggunakan seluruh populasi sebagai objek penelitiannya sesuai pendapat Usman (2008:42), yang menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus. Penggunaan ini berlaku jika populasinya relatif kecil.

Arikunto (2006:117) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari populasi”. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel penelitian, disebutkan bahwa “.....mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel. Akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya”.

Berkaitan juga dengan pengambilan sampel, Arikunto (2006:120) juga mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam hal ini karena jumlah populasi yang diteliti relatif kecil yaitu kurang dari 100, maka diputuskan untuk meneliti seluruh anggota populasi.

Meskipun demikian, tidak keseluruhan populasi memungkinkan untuk diteliti karena terdapat 2 (dua) orang pegawai yang tidak berada di tempat selama pelaksanaan penelitian, dengan alasan cuti melahirkan dan seorang lagi sedang

menjalankan dinas luar (diklat PIM IV), sehingga jumlah populasinya tersisa 68 (enam puluh delapan) orang pegawai.

### C. Instrumen Penelitian

Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, maka instrumen penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner. Adapun format jawaban menggunakan skala Likert (Nasir, 1999:397) dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban yang masing-masing diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1 Format Jawaban Skala Likert

Nilai	Skor	Alternatif Jawaban
5	Tinggi Sekali	Sangat Setuju
4	Tinggi	Setuju
3	Sedang	Ragu-Ragu
2	Rendah	Tidak Setuju
1	Rendah Sekali	Sangat Tidak Setuju

Kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian ini terbagi dalam 3 (tiga) kelompok variabel, yaitu variabel disiplin pegawai (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel kinerja aparatur (Y), dengan kisi-kisi butir pertanyaan dalam kuesioner seperti pada tabel-tabel berikut.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Pegawai (X1)

No.	Indikator Yang Diukur	No. Butir Item Pertanyaan	Jumlah Item Pertanyaan
1	Hasrat	I.A.1, I.A.2, I.A.3, I.A.4, I.A.5	5
2	Perilaku	I.B.6, I.B.7, I.B.8, I.B.9, I.B.10, I.B.11, I.B.12	7
3	Ketaatan	I.C.13, I.C.14, I.C.15, I.C.16, I.C.17, I.C.18, I.C.19, I.C.20	8
<b>Jumlah</b>			<b>20</b>

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Indikator Yang Diukur	No. Butir Item Pertanyaan	Jumlah Item Pertanyaan
1	Lingkungan Kerja Fisik	II.A.1, II.A.2, II.A.3, II.A.4, II.A.5, II.A.6, II.A.7, II.A.8, II.A.9, II.A.10, II.A.11, II.A.12	12
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	II.B.13, II.B.14, II.B.15	3
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Aparatur (Y)

No.	Indikator Yang Diukur	No. Butir Item Pertanyaan	Jumlah Item Pertanyaan
1	Produktivitas	III.A.1, III.A.2, III.A.3, III.A.4, III.A.5	5
2	Efisiensi dan Efektifitas	III.B.6, III.B.7, III.B.8, III.B.9, III.B.10	5
3	Kepuasan	III.C.11, III.C.12, III.C.13, III.C.14, III.C.15	5
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan dan pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, yaitu :

1. Kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dimana pada setiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban.  
Alternatif jawaban yang disediakan dalam kuesioner adalah Sangat Setuju, Setuju, Ragu –Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.
2. Telaah dokumen, yaitu pencarian data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai referensi, literatur dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

## E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif dengan alat bantu program aplikasi komputer *Statistical Program For Social Science versi 16 (SPSS 16 for Windows)*.

Analisis data penelitian menggunakan metode-metode yang berhubungan dengan alat statistik, pengujian hipotesis sampai pada kesimpulan. Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan mengklasifikasikan data-data tersebut ke dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisa. Proses analisa data kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut:

### 1. Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Menurut Nasir (1988:33) Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi (*internal consistency*) tiap-tiap butir kuesioner sehingga nantinya akan benar-benar mengungkapkan indikator yang diteliti.

Dengan menggunakan program aplikasi komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* diperoleh nilai dengan cara mengkorelasikan skor dari masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan seluruh skor dari semua item pertanyaan. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi momen produk dari Pearson, sehingga diperoleh nilai koefisien ( $r$ ). Nilai tersebut dikatakan valid serta sah apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Rumus momen produk Pearson :

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

Dimana :  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Jumlah skor tiap item

Y = Jumlah total skor seluruh item

N = Jumlah responden

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran tetap stabil bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama untuk mendapatkan pengukuran yang stabil.

Menurut Priyatno (2011:120), pengujian Reliabilitas di sini menggunakan koefisien  $\alpha$  atau Cronbach's  $\alpha$ , secara umum kriteria Reliabilitas  $\alpha$  dikatakan andal apabila koefisien  $\alpha > 0,6$ . Bila koefisien  $\alpha < 0,6$  menunjukkan tidak adanya *internal stability reliability*.

## 2. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi dipergunakan untuk mengetahui karakteristik data pada masing-masing variabel penelitian. Dengan bantuan *SPSS 16 for Windows*, data-data penelitian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel tentang modus, nilai tengah (*median*), nilai rerata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai maksimum, nilai minimum dan jumlah total nilai, serta gambaran frekuensi data dalam bentuk grafik/histogram (Priyatno, 2012:19).

Analisis deskripsi juga berguna untuk mengetahui kecenderungan data hasil penelitian dan penempatan kelas intervalnya, berdasarkan gambaran mengenai penyebaran/distribusi data beserta kategorinya. Distribusi data tersebut disajikan dalam bentuk tabel maupun dalam bentuk grafik/diagram distribusi frekuensi dan persentase untuk masing-masing kategori data (sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik).

### 3. Uji Persyaratan Analisis Regresi

Sebelum dilakukan analisis regresi dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan regresi, yaitu :

- a. Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Apabila hasil pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dimana kriterianya adalah jika signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal (Priyatno, 2012:37).
- b. Uji Linieritas, dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bentuk hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, apakah linier ataukah tidak. Dalam hal ini dilakukan pengujian linieritas dengan uji F melalui bantuan aplikasi/program *SPSS 16 for Windows (ANOVA table)*, dengan kriteria : jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka berarti hubungan variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier, dan jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka berarti hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.
- c. Uji homogenitas, dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data setiap variabel mempunyai sifat yang homogen dan tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang sama. Dalam hal ini dilakukan pengujian homogenitas dengan uji Levene's melalui bantuan program *SPSS 16 for Windows*, dengan kriteria : jika signifikansi (sig.)  $> 0,05$  maka berarti varian kelompok data sama/homogen, dan jika signifikansi (sig.)  $< 0,05$  maka berarti varian kelompok data tidak homogen/tidak sama.

#### 4. Analisis Regresi Linier

Model persamaan regresi linier yang digunakan berdasarkan pola hubungan antara variabel-variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*), atau untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Analisis regresi linier dapat berupa analisis sederhana/regresi linier sederhana dapat juga analisis regresi linier berganda. Menurut Rangkutti (1997:162), persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_k X_k + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (*dependent*)  
 $\alpha$  = Konstanta (*intercept*), nilai Y tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (X)  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$  = Koefisien Regresi Parsial  
 $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$  = Variabel bebas (*independent*)  
 e = Faktor pengganggu di luar model (*error*)

Model analisis regresi berganda ini dapat dianalisis menggunakan paket program aplikasi komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS 16 for Windows)*.

#### 5. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara variabel pengaruh (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y. Dalam analisis korelasi berganda ini terdapat 2 (dua) macam bentuk korelasi, yaitu :

1. Korelasi berganda, dimaksudkan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antar semua variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y. Koefisien korelasi berganda diberi notasi R, sedangkan koefisien determinasinya diberi notasi  $R^2$ .
2. Korelasi parsial, digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol). Hal demikian dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan murni. Jika dalam perhitungan koefisien korelasi parsial ada 2 (dua) variabel yang dikontrol, maka disebut koefisien korelasi parsial jenjang kedua.

#### 6. Uji t, Uji F dan Uji Z

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan Uji t, Uji F dan Uji Z, sebagai berikut :

Pembuktian hipotesis dengan Uji t

Asumsi yang digunakan sesuai dengan pendapat Rangkutti (1997:151), bahwa :

$$H_0 : \beta_1 = 0 ; \beta_2 = 0 ; \beta_3 = 0 ; \beta_4 = 0 ; \beta_5 = 0$$

Artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing faktor, yaitu variabel disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja aparatur.

$$H_0 : \beta_1 \neq 0 ; \beta_2 \neq 0 ; \beta_3 \neq 0 ; \beta_4 \neq 0 ; \beta_5 \neq 0$$

Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing faktor, yaitu variabel disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja aparatur.

Kriteria pengujian sesuai pendapat Priyatno (2011:78) adalah :

- Membandingkan t hitung dengan t tabel

Tolak  $H_0$  jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Terima  $H_0$  jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

$t_{\text{hitung}}$  = menggunakan program SPSS

$t_{\text{tabel}}$  = tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

- Berdasarkan probabilitas

Tolak  $H_0$  jika signifikansi T (probabilitas)  $< 0,05$

Terima  $H_0$  jika signifikansi T (probabilitas)  $> 0,05$

- Disamping itu, untuk melihat pengaruh dominan dari hasil uji t adalah signifikansi T (probabilitas) dan koefisien regresi yang besar.

Pembuktian hipotesis dengan Uji F

Asumsi yang digunakan sesuai dengan pendapat Rangkutti (1999:165), bahwa :

$H_0 ; p = 0$  : Tidak ada pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  dst. terhadap Y

$H_a ; p = 0$  : Ada pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  dst. terhadap Y

Kriteria pengujian :

- Membandingkan F hitung dengan F tabel.

F hitung = menggunakan program SPSS

F tabel = tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

- Berdasarkan probabilitas sesuai dengan pendapat Priyatno (2011:89) bahwa :

Tolak  $H_0$  jika signifikansi F (probabilitas)  $< 0,05$

Terima  $H_0$  jika signifikansi F (probabilitas)  $> 0,05$

Pembuktian hipotesis dengan Uji Z

Pengujian korelasi berganda (uji Z) menurut Sunyoto (2011:136), digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen, dengan asumsi :

$H_0 : R \approx 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

$H_0 : R \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

Dalam pengujian ini, menggunakan taraf keyakinan 95% atau signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan 2 sisi, dengan kriteria pengujian :

- Jika  $-Z \text{ tabel} \leq R \text{ hitung} \leq Z \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $R \text{ hitung} < -Z \text{ tabel}$  atau  $R \text{ hitung} > +Z \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

## 7. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak saling berkorelasi, atau ada hubungan linier diantara satu atau lebih variabel bebas tersebut. Menurut Sunyoto (2011:79), akibat adanya multikolinieritas ini maka akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis korelasi pearson diantara variabel bebas. Jika tidak terdapat korelasi yang bermakna maka berarti tidak terjadi multikolinieritas. Adanya multikolinieritas juga dapat dideteksi dari nilai  $R^2$  yang sangat tinggi antara 0,7 sampai dengan 1,0 dan sementara pengujian terhadap variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Senada dengan itu, Emory (1994:448) menyatakan bahwa apabila koefisien korelasi antar variabel adalah 0,8 atau lebih, maka terdapat

multikolinieritas antar variabel bebas tersebut, sehingga salah satu dari variabel bebas tidak menjadi masalah yang serius apabila multikolinieritas masih berada pada batas toleransi tersebut.

## 8. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat dari ketidaksamaan data dan terlalu bervariasi data yang diteliti. Priyatno (2011:93) mengatakan bahwa salah satu cara untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode *Searman Rank Correlation*. Pembuktian ini dilakukan dengan variabel gangguan (residual), masing-masing diberi jenjang satu dan seterusnya dari nilai koefisien korelasinya dan dilakukan pengujian pada tiap-tiap variabel. Apabila  $r$  hitung  $<$  nilai kritis, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga tidak terjadi asumsi klasik. Atau dapat dilihat dari penyebaran masing-masing variabel, baik bebas maupun terikat dalam *scatter plot* bila penyebarannya merata dan tidak mengelompok atau berkumpul maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.

## 9. Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Priyatno (2011:93), menyatakan dalam pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*), yaitu hasil waktu tertentu dipengaruhi oleh waktu sebelumnya, atau ruang (*cross sectional*) yaitu data yang terjadi di suatu tempat saling berpengaruh dengan data di tempat lain. Model klasik mengasumsikan bahwa variabel gangguan yang berhubungan dengan pengamatan lain manapun.

Guna mendeteksi ada tidaknya korelasi tersebut, dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari Durbin Watson (DW). Cara mengujinya adalah dengan membandingkan nilai DW ( $d$ ) dengan nilai batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_b$ ) yang terdapat dalam tabel.

- Apabila  $(4-DW) > 0$  -----  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi pada model tersebut.
- Apabila  $(4-DW) < 0$  -----  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi pada model tersebut.
- Apabila  $d_l < (4-DW) < d_u$  ----- Uji ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

Dari uraian di atas, maka dapat diurutkan teknis analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui analisis kuantitatif dengan prosedur atau urutan sebagai berikut :

- Data yang diperoleh melalui kuesioner berupa data kuantitatif dilakukan skoring/ranking skala dengan menggunakan Skala Linkert, melalui skor terendah 1 hingga skor tertinggi 5. Kemudian dimasukkan ke dalam tabulasi sesuai dengan masing-masing variabel yang telah diperoleh dan terhadap kuesioner serta konsistensi jawaban responden dilakukan pula uji validitas dan uji Reliabilitas.
- Dari hasil tabulasi tersebut, selanjutnya dianalisa dengan program *SPSS 16 for Windows* sehingga diperoleh hasil analisis yang meliputi :
  - Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas/independen.

- Multipel korelasi ( $R$ ) untuk masing-masing variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
- Korelasi parsial ( $R^2$ ) untuk setiap variabel independen ( $X$ ).
- Hasil uji  $t$  yang menunjukkan nilai masing-masing variabel  $X$  (secara parsial) terhadap variabel  $Y$ .
- Hasil uji  $F$  yang menunjukkan pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
- Hasil uji  $Z$  yang menunjukkan keeratan hubungan masing-masing variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ .
- Hasil uji asumsi klasik (Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi) untuk melihat apakah terjadi penyimpangan dari ketiga asumsi tersebut berkaitan dengan regresi berganda yang digunakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Berkaitan dengan tujuan tersebut, pada bab ini secara berurutan diuraikan beberapa hal yang berkenaan dengan hasil penelitian, yaitu deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis regresi, analisis regresi dan korelasi berganda, pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, pembahasan hasil penelitian, serta adanya keterbatasan dalam penelitian.

Namun demikian, sebelum menguraikan hal-hal tersebut, dalam bab ini terlebih dahulu dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian yang dibuat guna meyakinkan validitas dan reliabilitasnya.

#### A. Pengujian Instrumen Penelitian

##### 1. Analisis Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen penelitian dalam mengukur obyeknya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila ada korelasi antara skor item-itemnya dengan skor total. Hal tersebut menunjukkan adanya dukungan oleh item instrumen tersebut dalam mengungkap hal-hal yang dimaksudkan. Dalam hal ini, pengujian validitas item instrumen penelitian menggunakan metode analisis Korelasi Pearson yang dilaksanakan dengan bantuan aplikasi/program *SPSS 16 for Windows*.

Teknik uji validitas item instrumen penelitian dengan metode analisis Korelasi Pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item dapat dinyatakan valid. Demikian pula sebaliknya, jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, maka item dapat dinyatakan valid.

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen pada masing-masing variabel penelitian dengan bantuan aplikasi/program SPSS 16 for Windows (metode Korelasi Pearson).

#### a. Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Pegawai (X1)

Instrumen penelitian disiplin pegawai berupa lembaran kuesioner yang terdiri dari 20 (dua puluh) item pertanyaan, meliputi 5 (lima) item pertanyaan yang memenuhi unsur hasrat, 7 (tujuh) item pertanyaan yang memenuhi unsur perilaku, dan 8 (delapan) item pertanyaan yang memenuhi unsur ketaatan, dengan hasil pengujian validitas seperti tercantum dalam tabel 4.1 di bawah.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Pegawai (X1)

Correlations

		Item quest disp1	Item quest disp2	Item quest disp3	Item quest disp4	Item quest disp5	Item quest disp6	Item quest disp7	Item quest disp8	Item quest disp9	Item quest disp10	Item quest disp11	Item quest Disp12	Item quest disp13	Item quest disp14	Item quest disp15	Item quest disp16	Item quest disp17	Item quest disp18	Item quest disp19	Item quest disp20	Total Item Disp
Item quest disp1	Pearson Correlation	1	.101	.172	.078	.320	.355	.188	-.051	-.005	.130	-.010	.017	.309	-.125	.172	.082	.147	-.059	-.093	.110	.242
	Sig. (2-tailed)		.413	.160	.526	.008	.003	.125	.681	.970	.290	.938	.891	.010	.311	.160	.504	.230	.635	.449	.373	.047
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp2	Pearson Correlation	.101	1	.412	.330	.240	-.005	.182	.353	.274	.399	.440	.266	-.177	.009	.228	.208	.287	.136	.035	-.151	.409
	Sig. (2-tailed)	.413		.000	.006	.049	.971	.137	.003	.024	.001	.000	.028	.149	.940	.061	.088	.018	.268	.753	.220	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp3	Pearson Correlation	.172	.412	1	.197	.521	-.012	-.030	.190	.174	.121	.330	.184	.225	.235	.476	.199	.085	.328	-.087	-.052	.408
	Sig. (2-tailed)	.160	.000		.108	.000	.922	.808	.121	.156	.327	.006	.133	.065	.054	.000	.104	.490	.006	.483	.673	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
		Item quest disp1	Item quest disp2	Item quest disp3	Item quest disp4	Item quest disp5	Item quest disp6	Item quest disp7	Item quest disp8	Item quest disp9	Item quest disp10	Item quest Disp12	Item quest disp13	Item quest disp14	Item quest disp15	Item quest disp16	Item quest disp17	Item quest disp18	Item quest disp19	Item quest disp20	Total Item Disp	
Item quest	Pearson Correlation	.078	.330	.197	1	.243	.040	.181	.228	.167	.405	.311	.191	.009	.125	.262	.190	.336	.245	.302	.083	.493

disp4	Sig. (2-tailed)	.526	.006	.108		.045	.744	.139	.061	.173	.001	.010	.119	.941	.312	.031	.121	.005	.044	.012	.499	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp5	Pearson Correlation	.320*	.240*	.521**	.243*	1	.013	.141	.145	.084	.137	.245*	.238	.268*	.273*	.369**	.163	.185	.296*	-.016	.069	.436*
	Sig. (2-tailed)	.008	.049	.000	.045		.917	.251	.238	.496	.267	.044	.051	.027	.024	.002	.184	.131	.014	.894	.575	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp6	Pearson Correlation	.355*	-.005	-.012	.040	.013	1	.109	.217	.170	.082	-.113	-.064	.092	-.213	-.011	.238	.408**	-.117	.250*	.229	.252*
	Sig. (2-tailed)	.003	.971	.922	.744	.917		.376	.075	.165	.507	.360	.603	.458	.081	.930	.051	.001	.343	.040	.060	.038
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp7	Pearson Correlation	.188	.182	-.030	.181	.141	.109	1	.369**	.223	.174	.444**	.412**	.199	.525**	.434**	.445**	.316**	.328**	.398**	.397*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.125	.137	.808	.139	.251	.376		.002	.068	.155	.000	.000	.104	.000	.000	.000	.009	.006	.001	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp8	Pearson Correlation	-.051	.353**	.190	.228	.145	.217	.369**	1	.490**	.452**	.478**	.294*	.072	.325**	.412**	.543**	.548**	.244*	.436**	.267	.662**
	Sig. (2-tailed)	.681	.003	.121	.061	.238	.075	.002		.000	.000	.000	.015	.560	.007	.000	.000	.000	.045	.000	.028	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp9	Pearson Correlation	-.005	.274*	.174	.167	.084	.170	.223	.490**	1	.351**	.372**	.282*	-.015	.186*	.385**	.376**	.609**	.345**	.412**	.138	.571**
	Sig. (2-tailed)	.970	.024	.156	.173	.496	.165	.068	.000		.003	.002	.020	.906	.130	.001	.002	.000	.004	.000	.263	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp10	Pearson Correlation	.130	.395**	.121	.405**	.137	.082	.174	.452**	.351**	1	.287*	.445**	.064	.081	.221	.271*	.491**	.153	.283*	.297	.563**
	Sig. (2-tailed)	.290	.001	.327	.001	.267	.507	.155	.000	.003		.015	.000	.603	.514	.070	.025	.000	.213	.019	.014	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp11	Pearson Correlation	-.010	.440**	.330**	.311**	.245*	-.113	.444**	.476**	.372**	.287*	1	.536**	-.006	.368**	.375**	.192	.330**	.438**	.271*	.134	.594**
	Sig. (2-tailed)	.938	.000	.006	.010	.044	.360	.000	.000	.002	.018		.000	.960	.002	.002	.116	.006	.000	.025	.277	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp12	Pearson Correlation	.017	.266*	.184	.191	.238	-.064	.412**	.294*	.282*	.445**	.536**	1	.279*	.525**	.482**	.355**	.358**	.518**	.211	.451**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.891	.028	.133	.119	.051	.603	.000	.015	.020	.000	.000		.021	.000	.000	.003	.003	.000	.085	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp13	Pearson Correlation	.309*	-.177	.225*	.009	.268*	.092	.199	.072	-.015	.064	-.006	.279*	1	.428**	.467**	.255*	.003	.367**	-.105	.430**	.380**
	Sig. (2-tailed)	.010	.149	.065	.941	.027	.458	.104	.560	.906	.603	.960	.021		.000	.000	.036	.983	.002	.396*	.000	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp14	Pearson Correlation	-.125	.003	.235	.125	.273*	-.213	.525**	.325**	.186	.081	.368**	.525**	.428**	1	.592**	.490**	.143	.587**	.185	.350**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.311	.940	.054	.312	.024	.081	.000	.007	.130	.514	.002	.000	.000		.000	.000	.244	.000	.130	.003	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp15	Pearson Correlation	.172	.228	.476**	.262*	.369**	-.011	.434**	.412**	.385**	.221	.375**	.482**	.467**	.592**	1	.607**	.357**	.613**	.198	.381**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.160	.061	.000	.031	.002	.930	.000	.000	.001	.070	.002	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.106	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp16	Pearson Correlation	.082	.208	.199	.190	.163	.238	.445**	.543**	.376**	.271*	.192	.355**	.255*	.490**	.607**	1	.496**	.417**	.318**	.369**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.504	.088	.104	.121	.184	.051	.000	.000	.002	.025	.116	.003	.036	.000	.000		.000	.000	.008	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp17	Pearson Correlation	.147	.287*	.085	.336**	.185	.408**	.316**	.548**	.609**	.491**	.330**	.358**	.003	.143	.357**	.496**	1	.246*	.465**	.423*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.230	.018	.490	.005	.131	.001	.009	.000	.000	.000	.006	.003	.983	.244	.003	.000		.043	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Item quest disp1	Item quest disp2	Item quest disp3	Item quest disp4	Item quest disp5	Item quest disp6	Item quest disp7	Item quest disp8	Item quest disp9	Item quest disp10	Item quest disp11	Item quest disp12	Item quest disp13	Item quest disp14	Item quest disp15	Item quest disp16	Item quest disp17	Item quest disp18	Item quest disp19	Item quest disp20	Total Item Disp	
Item quest disp18	Pearson Correlation	-.059	.136	.328**	.245*	.296*	-.117	.328**	.244*	.345**	.153	.438**	.518**	.367**	.687**	.613**	.417**	.246*	1	.335**	.218	.627**
	Sig. (2-tailed)	.835	.268	.006	.044	.014	.343	.006	.045	.004	.213	.000	.000	.002	.000	.000	.043	.005		.074	.000	

N		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp19	Pearson Correlation	-.093	.039	-.087	.302*	-.016	.250*	.398*	.436*	.412*	.283*	.271*	.211	-.105	.185	.198	.318*	.465*	.335*	1	.378*	.512*
	Sig. (2-tailed)	.449	.753	.483	.012	.894	.040	.001	.000	.000	.019	.025	.085	.396	.130	.106	.008	.000	.005		.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest disp20	Pearson Correlation	.110	-.151	-.052	.083	.069	.229	.397*	.267*	.138	.297*	.134	.451*	.430*	.350*	.381*	.369*	.423*	.218	.378*	1	.540*
	Sig. (2-tailed)	.373	.220	.673	.499	.575	.060	.001	.028	.263	.014	.277	.000	.000	.003	.001	.002	.000	.074	.001		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total Item Disp	Pearson Correlation	.242*	.409*	.408*	.493*	.436*	.252*	.597*	.662*	.571*	.563*	.594*	.657*	.380*	.572*	.743*	.678*	.698*	.627*	.512*	.540*	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.001	.000	.000	.038	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Sesuai tabel di atas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel disiplin pegawai adalah valid (signifikansi  $< 0,05$ ), dengan rincian : korelasi item pertanyaan 1 terhadap item total sebesar 0,242 dengan signifikansi 0,047  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 2 terhadap item total sebesar 0,409 dengan signifikansi 0,001  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 3 terhadap item total sebesar 0,408 dengan signifikansi 0,001  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 4 terhadap item total sebesar 0,493 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 5 terhadap item total sebesar 0,436 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 6 terhadap item total sebesar 0,252 dengan signifikansi 0,038  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 7 terhadap item total sebesar 0,597 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 8 terhadap item total sebesar 0,662 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 9 terhadap item total sebesar 0,571 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 10 terhadap item total sebesar 0,563 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 11 terhadap item total sebesar 0,594 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 12 terhadap item total sebesar 0,657 dengan signifikansi



lingk2	Sig. (2-tailed)	.015																
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk3	Pearson Correlation	.321*	.424*	1	.561*	.557*	.339*	.324*	.211	.230	.246*	.308*	.288*	.244*	.067	.112	.654*	
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.005	.007	.086	.061	.045	.011	.018	.047	.591	.368	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item quest lingk4	Pearson Correlation	.362*	.239*	.561*	1	.474*	.274*	.299*	.284*	.152	.174	.188	.406*	.280*	.116	.126	.628*	
	Sig. (2-tailed)	.002	.050	.000		.000	.024	.013	.019	.217	.155	.124	.001	.021	.347	.304	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk5	Pearson Correlation	.282*	.252*	.557*	.474*	1	.208	.380*	.200	.271*	.328*	.185	.297*	.238	-.088	.149	.587*	
	Sig. (2-tailed)	.020	.038	.000	.000		.088	.001	.102	.025	.006	.131	.014	.051	.473	.225	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk6	Pearson Correlation	.190	.435*	.339*	.274*	.208	1	.095	.321*	.405*	.401*	.119	.343*	.335*	.323*	.247*	.577*	
	Sig. (2-tailed)	.121	.000	.005	.024	.088		.440	.008	.001	.001	.333	.001	.005	.007	.042	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk7	Pearson Correlation	.286*	.304*	.324*	.299*	.380*	.095	1	.290*	.102	-.024	.382*	.341*	.310*	.100	-.080	.544*	
	Sig. (2-tailed)	.018	.012	.007	.013	.001	.440		.016	.407	.348	.001	.004	.010	.416	.515	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk8	Pearson Correlation	.399*	.405*	.211	.284*	.200	.321*	.290*	1	.109	.273*	.337*	.436*	.212	.054	-.032	.585*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.086	.019	.102	.008	.016		.374	.024	.005	.000	.082	.660	.794	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk9	Pearson Correlation	.038	.259*	.230	.152	.271*	.405*	.107	.109	1	.623*	.271*	.172	.000	.194	-.007	.456*	
	Sig. (2-tailed)	.759	.033	.061	.217	.023	.001	.407	.374		.000	.025	.160	1.000	.113	.952	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk10	Pearson Correlation	.239*	.261*	.246*	.174	.326*	.401*	-.024	.273*	.623*	1	.456*	.106	-.035	-.142	.139	.503*	
	Sig. (2-tailed)	.049	.032	.045	.155	.006	.001	.848	.024	.000		.000	.388	.777	.247	.257	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk11	Pearson Correlation	.305*	.280*	.308*	.188	.185	.119	.382*	.337*	.271*	.456*	1	.125	.086	-.024	-.162	.504*	
	Sig. (2-tailed)	.012	.021	.011	.124	.131	.333	.001	.005	.025	.000		.311	.488	.847	.187	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk12	Pearson Correlation	.155	.290*	.288*	.406*	.297*	.343*	.341*	.436*	.172	.106	.125	1	.337*	.165	.087	.566*	
	Sig. (2-tailed)	.208	.017	.018	.001	.014	.004	.004	.000	.160	.388	.311		.005	.180	.483	.000	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk13	Pearson Correlation	.235	.276*	.244*	.280*	.238	.335*	.310*	.212	.000	-.035	.086	.337*	1	.415*	.210	.511*	
	Sig. (2-tailed)	.054	.023	.047	.021	.051	.005	.010	.082	1.000	.777	.488	.005		.000	.085	.030	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk14	Pearson Correlation	.166	.208	.067	.116	-.088	.323*	.100	.054	.194	-.142	-.024	.165	.415*	1	.190	.318*	
	Sig. (2-tailed)	.175	.088	.591	.347	.473	.007	.416	.660	.113	.247	.847	.180	.000		.120	.008	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest lingk15	Pearson Correlation	.103	.060	.112	.126	.149	.247*	-.080	-.032	-.007	.139	-.162	.087	.210	.190	1	.253*	
	Sig. (2-tailed)	.405	.626	.368	.304	.225	.042	.515	.794	.952	.257	.187	.483	.085	.120		.037	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Item quest lingk1																	
	Item quest lingk2																	
	Item quest lingk3																	
	Item quest lingk4																	
	Item quest lingk5																	
	Item quest lingk6																	
	Item quest lingk7																	
	Item quest lingk8																	
	Item quest lingk9																	
	Item quest lingk10																	
	Item quest lingk11																	
	Item quest lingk12																	
	Item quest lingk13																	
	Item quest lingk14																	
	Item quest lingk15																	
	Total Item Lingk																	

Total Item Lingk	Pearson Correlation	.561*	.624*	.654*	.628*	.587*	.617*	.544*	.585*	.456*	.503*	.504*	.566*	.511*	.318*	.253*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.037	
	N	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Sesuai tabel di atas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah valid (signifikansi  $< 0,05$ ), dengan rincian : korelasi item pertanyaan 1 terhadap item total sebesar 0,561 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 2 terhadap item total sebesar 0,624 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 3 terhadap item total sebesar 0,654 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 4 terhadap item total sebesar 0,628 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 5 terhadap item total sebesar 0,587 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 6 terhadap item total sebesar 0,617 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 7 terhadap item total sebesar 0,544 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 8 terhadap item total sebesar 0,585 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 9 terhadap item total sebesar 0,456 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 10 terhadap item total sebesar 0,503 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 11 terhadap item total 0,504 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 12 terhadap item total sebesar 0,566 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 13 terhadap item total sebesar 0,511 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 14 terhadap item total sebesar 0,318 dengan signifikansi  $0,008 < 0,05$  (valid), korelasi item pertanyaan 15 terhadap item total sebesar 0,253 dengan signifikansi  $0,037 < 0,05$  (valid).



N		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest kinj9	Pearson Correlation	.140	.188	.103	.172	.467**	.220	.332**	.169	1	.433**	.132	.331**	.358**	.255*	.132	.519**
	Sig. (2-tailed)	.255	.125	.402	.161	.000	.071	.006	.169		.000	.285	.006	.003	.036	.285	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest kinj10	Pearson Correlation	.351**	.201	.151	.335**	.498**	.315**	.189	-.173	.433**	1	.310*	.479**	.486**	.155	.386**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.003	.100	.219	.005	.000	.009	.122	.158	.000		.010	.000	.000	.206	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest kinj11	Pearson Correlation	.484**	.279*	.306*	.229	.503**	.236	-.039	-.132	.132	.310*	1	.602**	.429**	.254*	.296*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.011	.060	.000	.053	.752	.282	.285	.010		.000	.000	.036	.014	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest kinj12	Pearson Correlation	.405**	.093	.156	.092	.491**	.401**	.147	.017	.331**	.479**	.602**	1	.478**	.083	.415**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001	.449	.203	.456	.000	.001	.231	.891	.006	.000	.000		.000	.502	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest kinj13	Pearson Correlation	.302*	.116	.331**	.120	.416**	.325**	.289*	.102	.358**	.435**	.429**	.478**	1	.307*	.501**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.012	.344	.006	.329	.000	.007	.017	.408	.003	.000	.000	.000		.011	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest kinj14	Pearson Correlation	.299*	.479**	.604**	.281*	.202	.138	.566**	.306*	.255*	.155	.254*	.083	.307*	1	.558**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.020	.098	.262	.000	.011	.036	.206	.036	.502	.011		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item quest kinj15	Pearson Correlation	.393**	.229	.432**	.269*	.460**	.344**	.392**	.342**	.132	.386**	.296*	.415**	.501**	.558**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.061	.000	.027	.000	.004	.001	.004	.285	.001	.014	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total Item Kinj	Pearson Correlation	.625**	.508**	.582**	.515**	.718**	.524**	.510**	.268*	.519**	.605**	.577**	.601**	.639**	.632**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Sesuai tabel di atas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja aparatur adalah valid (signifikansi < 0,05), dengan rincian : korelasi item pertanyaan 1 terhadap item total sebesar 0,625 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 2 terhadap item total sebesar 0,508 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 3 terhadap item total sebesar 0,582 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 4 terhadap item total sebesar 0,515 signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 5 terhadap item total sebesar 0,718 dengan signifikansi

0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 6 terhadap item total sebesar 0,524 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 7 terhadap item total sebesar 0,510 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 8 terhadap item total sebesar 0,268 dengan signifikansi 0,027 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 9 terhadap item total sebesar 0,519 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 10 terhadap item total sebesar 0,605 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 11 terhadap item total sebesar 0,577 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 12 terhadap item total sebesar 0,601 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 13 terhadap item total sebesar 0,639 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 14 terhadap item total sebesar 0,632 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*), korelasi item pertanyaan 15 terhadap item total sebesar 0,709 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (*valid*).

## 2. Analisis Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian berguna untuk mengetahui keajegan atau kekonsistensian atau untuk mengetahui apakah instrumen tersebut akan mendapatkan hasil pengukuran yang tetap konsisten apabila diulang kembali untuk mengukur kondisi atau gejala yang sama. Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana hanya item instrumen penelitian yang valid saja yang dimasukkan ke pengujian reliabilitas. Dengan metode *Cronbach Alpha*, ditetapkan batasan nilai 0,6 untuk menentukan apakah

instrumen penelitian tersebut reliabel atau tidak. Sesuai pendapat Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik.

Berikut ini hasil uji reliabilitas *Cronbach Alpha* dengan bantuan aplikasi/program *SPSS 16 for Windows*.

#### a. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Pegawai (X1)

Terhadap 20 (dua puluh) item pertanyaan pada kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian variabel disiplin pegawai, dilakukan pengujian reliabilitas dengan hasil seperti tercantum dalam tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Pegawai (X1)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.867	20

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk 20 (dua puluh) item pertanyaan (*N of Item*) pada instrumen penelitian adalah sebesar 0,867. Dan karena nilai tersebut di atas 0,80 maka berarti reliabilitas instrumen penelitian disiplin pegawai termasuk dalam kategori baik atau reliabel.

#### b. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Terhadap 15 (lima belas) item pertanyaan pada kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian lingkungan kerja dilakukan pengujian reliabilitas dengan hasil seperti tercantum dalam tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.819	15

Diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk 15 (lima belas) item pertanyaan (*N of Item*) pada instrumen penelitian tersebut adalah sebesar 0,819. Oleh karena nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,80 maka berarti reliabilitas instrumen penelitian lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik atau reliabel.

### c. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Aparatur (Y)

Terhadap 15 (lima belas) item pertanyaan pada kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian kinerja aparaturnya di kecamatan Tanjung Redeb dilakukan pengujian reliabilitas dengan hasil seperti tercantum dalam tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Aparatur (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.850	15

Diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk 15 (lima belas) item pertanyaan (*N of Item*) pada instrumen penelitian tersebut adalah sebesar 0,850. Oleh karena nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,80 maka berarti reliabilitas instrumen penelitian kinerja aparaturnya termasuk dalam kategori baik atau reliabel.

## B. Deskripsi Data Penelitian

Data mentah yang dihasilkan merupakan skoring terhadap jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya untuk mengetahui karakteristiknya, data mentah tersebut adalah dengan menggunakan teknik

statistik deskriptif. Karakteristik data pada masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel deskripsi data statistik yang berupa : modus, nilai tengah (*median*), nilai rerata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai maksimum, nilai minimum dan jumlah total nilai, serta digambarkan frekuensinya dalam bentuk grafik/histogram data.

Untuk mengetahui kecenderungan data hasil penelitian dan penempatan kelas intervalnya, juga ditampilkan gambaran mengenai penyebaran/distribusi data beserta kategorinya. Distribusi data tersebut disajikan dalam bentuk tabel maupun grafik/diagram distribusi frekuensi dan persentase untuk masing-masing kategori data (sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik).

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk pada permasalahan penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari variabel disiplin pegawai (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2), serta variabel tergantung (*dependent variable*) yaitu variabel kinerja aparatur Kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau. Tabulasi data hasil penelitian dalam bentuk skor jawaban responden pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.7, tabel 4.8 dan tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Pegawai (X1)

SKOR JAWABAN VARIABEL DISIPLIN PEGAWAI (X1)							
NR	Total Skor	NR	Total Skor	NR	Total Skor	NR	Total Skor
01	78	18	73	35	92	52	78
SKOR JAWABAN VARIABEL DISIPLIN PEGAWAI (X1)							

| NR |
|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 02 | 74 | 19 | 73 | 36 | 85 | 53 | 78 |
| 03 | 82 | 20 | 76 | 37 | 89 | 54 | 76 |
| 04 | 81 | 21 | 83 | 38 | 85 | 55 | 76 |
| 05 | 84 | 22 | 78 | 39 | 84 | 56 | 80 |
| 06 | 78 | 23 | 76 | 40 | 98 | 57 | 78 |
| 07 | 82 | 24 | 74 | 41 | 83 | 58 | 78 |
| 08 | 81 | 25 | 77 | 42 | 89 | 59 | 78 |
| 09 | 83 | 26 | 85 | 43 | 82 | 60 | 79 |
| 10 | 77 | 27 | 89 | 44 | 90 | 61 | 79 |
| 11 | 84 | 28 | 78 | 45 | 88 | 62 | 85 |
| 12 | 72 | 29 | 81 | 46 | 90 | 63 | 89 |
| 13 | 80 | 30 | 79 | 47 | 80 | 64 | 87 |
| 14 | 79 | 31 | 81 | 48 | 92 | 65 | 84 |
| 15 | 77 | 32 | 79 | 49 | 86 | 66 | 76 |
| 16 | 67 | 33 | 80 | 50 | 80 | 67 | 79 |
| 17 | 94 | 34 | 79 | 51 | 80 | 68 | 79 |

Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

SKOR JAWABAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)							
NR	Total Skor	NR	Total Skor	NR	Total Skor	NR	Total Skor
01	53	18	47	35	68	52	57
02	53	19	50	36	59	53	57
03	54	20	55	37	64	54	53
04	54	21	56	38	61	55	60
05	61	22	54	39	59	56	60
06	54	23	53	40	73	57	55
07	59	24	58	41	59	58	55
08	53	25	61	42	60	59	55
09	56	26	55	43	62	60	57
10	57	27	65	44	65	61	57
11	55	28	58	45	66	62	58
12	56	29	58	46	65	63	68
13	54	30	54	47	62	64	58
14	52	31	55	48	63	65	56
15	51	32	58	49	62	66	56
16	51	33	59	50	60	67	57
17	64	34	58	51	60	68	62

Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y)

SKOR JAWABAN VARIABEL KINERJA APARATUR (Y)							
NR	Total Skor	NR	Total Skor	NR	Total Skor	NR	Total Skor
01	59	18	51	35	70	52	59
02	55	19	52	36	62	53	59
03	60	20	56	37	66	54	56
04	60	21	59	38	64	55	57
05	63	22	55	39	65	56	61
06	59	23	55	40	74	57	59
07	60	24	55	41	61	58	59
08	60	25	58	42	66	59	59
09	63	26	60	43	62	60	58
10	58	27	68	44	66	61	58
11	60	28	59	45	67	62	61
12	52	29	61	46	66	63	70
13	56	30	59	47	61	64	62
14	59	31	60	48	65	65	63
15	55	32	59	49	61	66	56
16	48	33	60	50	60	67	58
17	68	34	59	51	60	68	58

### 1. Deskripsi Data Disiplin Pegawai (X1)

Dari data disiplin pegawai di atas (Tabel 4.7) diperoleh 68 (enam puluh delapan) responden yang merupakan para pegawai di 6 (enam) kelurahan yang ada di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau, yaitu : kelurahan Tanjung Redeb, kelurahan Bugis, kelurahan Gayam, kelurahan Karang Ambun, kelurahan Gunung Panjang dan kelurahan Sei Bedungun. Data-data tersebut kemudian diolah dengan komputer menggunakan aplikasi/program *SPSS 16.0 for Windows*, dan diperoleh hasil analisis deskripsi seperti pada tabel 4.10 dan grafik pada gambar 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.10 Deskripsi Data Statistik Variabel Disiplin Pegawai

<i>Statistics</i>		
disiplin pegawai		
N	<i>Valid</i>	68
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		81.265
<i>Std. Error of Mean</i>		.684
<i>Median</i>		80.000
<i>Mode</i>		78.000
<i>Std. Deviation</i>		5.643
<i>Variance</i>		31.839
<i>Skewness</i>		.543
<i>Std. Error of Skewness</i>		.291
<i>Kurtosis</i>		.592
<i>Std. Error of Kurtosis</i>		.574
<i>Range</i>		31.000
<i>Minimum</i>		67.000
<i>Maximum</i>		98.000
<i>Sum</i>		5526.000

Pada tabel di atas terlihat bahwa jumlah data (N) yang *valid* adalah 68 data dan tidak ada data yang hilang (*missing*), rata-rata skor jawaban responden (*mean*) adalah 81,265. Rentang skor disiplin pegawai kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb adalah 31, yaitu dari skor terendah 67 dan skor tertinggi 98, dengan ukuran penyebaran data dari rata-ratanya/simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 5,643. Nilai/titik tengah semua data diurutkan dan dibagi 2 (dua) sama besar (*median*) adalah 80. Adapun normalitas distribusi data dapat diketahui berdasarkan nilai rasio skewness dan nilai rasio kurtosis, dengan kriteria sebagai berikut :

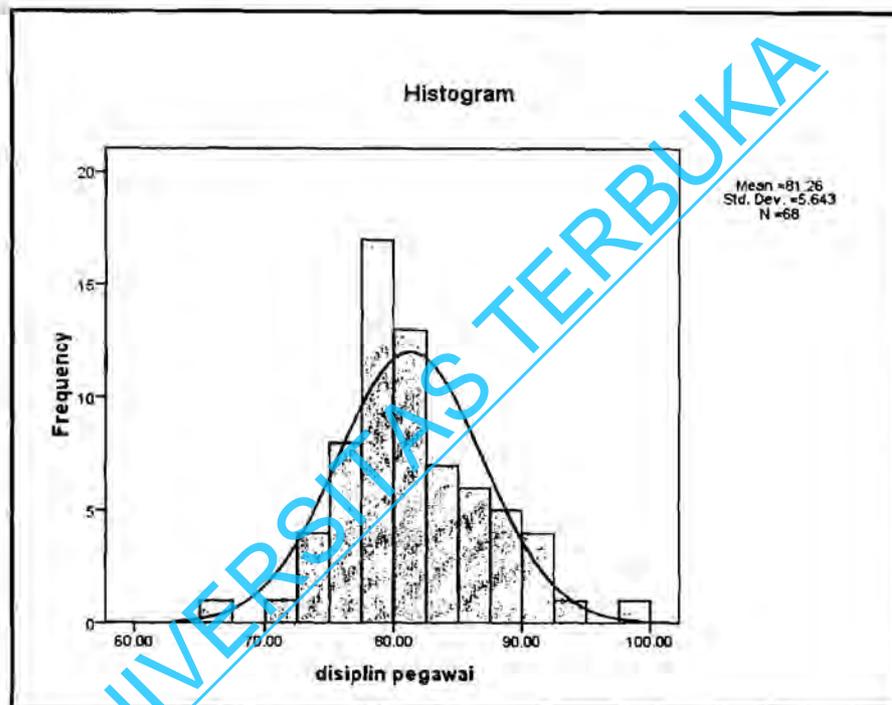
$$-2 < \text{rasio skewness} < 2, \quad \text{nilai rasio skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Std. Err of Skewness}} = \frac{0,543}{0,291}$$

$$\text{nilai rasio skewness} = 1,866$$

$$-2 < \text{rasio kurtosis} < 2, \quad \text{nilai rasio kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Std. Err of Kurtosis}} = \frac{0,592}{0,574}$$

$$\text{nilai rasio kurtosis} = 1,031$$

Dalam hal ini, karena nilai rasio skewness (1,866) dan nilai rasio kurtosis (1,031) berada dalam rentang antara -2 sampai dengan +2, maka berarti data-data disiplin pegawai berdistribusi secara normal.



Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Data Variabel Disiplin Pegawai

Dari gambar/grafik histogram frekuensi data variabel disiplin pegawai, dapat dilihat bahwa kurva histogram berbentuk seperti gunung atau lonceng/bel terbalik, dengan terdapat sedikit kecondongan ke arah kiri atau sedikit menjulur ke kiri, sehingga dapat dikatakan data-data disiplin pegawai berdistribusi dengan normal.

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori data penelitian disiplin pegawai kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb digunakan nilai rata-rata (*mean*) dan nilai

simpangan baku (*standard deviation*) dengan perhitungan berdasarkan rumus dan kriteria sebagai berikut :

- kategori Sangat Baik, jika nilai skor data  $\geq M + 1,5 SD$
- kategori Baik, jika nilai skor data antara  $M + 1,5 SD$  s/d  $M + 0,5 SD$
- kategori Cukup Baik, jika nilai skor data antara  $M - 0,5 SD$  s/d  $M + 0,5 SD$
- kategori Kurang Baik, jika nilai skor data antara  $M - 1,5 SD$  s/d  $M - 0,5 SD$
- kategori Tidak Baik, jika nilai skor data  $\leq M - 1,5 SD$

Dari tabel 4.10 diketahui nilai *Mean* (M) = 81,265 dan nilai Simpangan Baku (SD) = 5,643 sehingga,

$$\Rightarrow M + 1,5 SD = 81,265 + (1,5 \times 5,643) = 89,729$$

$$\Rightarrow M + 0,5 SD = 81,265 + (0,5 \times 5,643) = 84,086$$

$$\Rightarrow M - 0,5 SD = 81,265 - (0,5 \times 5,643) = 78,443$$

$$\Rightarrow M - 1,5 SD = 81,265 - (1,5 \times 5,643) = 72,800$$

Dengan demikian,

kategori Sangat Baik :  $\geq 89,729$

kategori Baik : 84,086 s/d 89,729

kategori Cukup Baik : 78,443 s/d 84,086

kategori Kurang Baik : 72,800 s/d 78,443

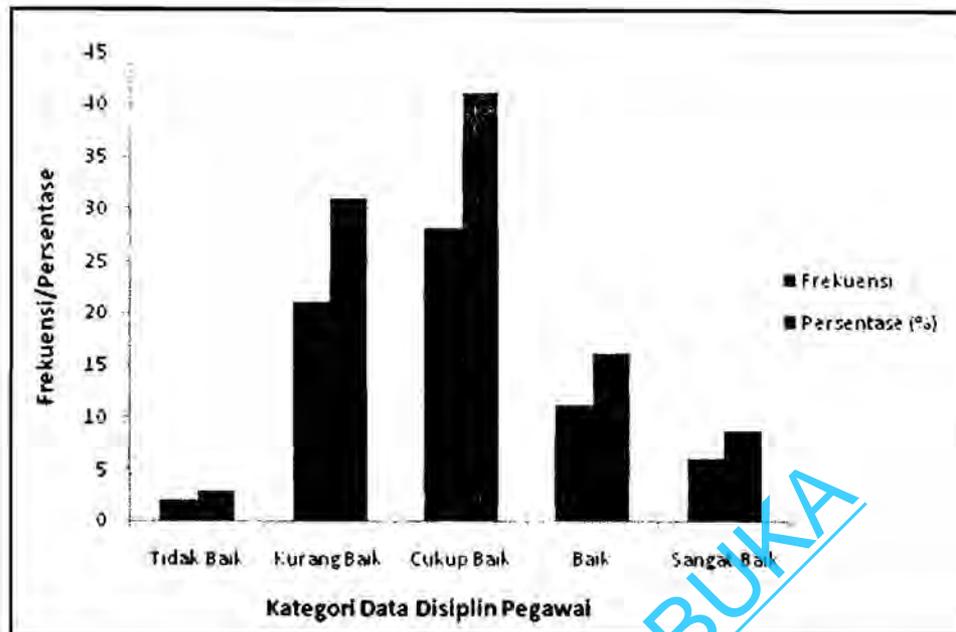
kategori Tidak Baik :  $\leq 72,800$

Dari pengolahan data melalui aplikasi/program *SPSS 16.0 for Windows* diperoleh hasil distribusi frekuensi dan presentase skor jawaban responden untuk variabel disiplin pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Data Variabel Disiplin Pegawai

disiplin pegawai								
		<i>Freq</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	<i>Kategori</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	67	1	1.5	1.5	1,5	Tidak Baik	2	2,9 %
	72	1	1.5	1.5	2,9			
	73	2	2.9	2.9	5,9	Kurang Baik	21	30,9 %
	74	2	2.9	2.9	8,8			
	76	5	7.4	7.4	16,2			
	77	3	4.4	4.4	20,6			
	78	9	13.2	13.2	33,8			
	79	8	11.8	11.8	45,6	Cukup Baik	28	41,2 %
	80	6	8.8	8.8	54,4			
	81	4	5.9	5.9	60,3			
	82	3	4.4	4.4	64,7			
	83	3	4.4	4.4	69,1			
	84	4	5.9	5.9	75,0			
	85	4	5.9	5.9	80,9	Baik	11	16,2 %
	86	1	1.5	1.5	82,4			
	87	1	1.5	1.5	83,8			
88	1	1.5	1.5	85,3				
89	4	5.9	5.9	91,2				
90	2	2.9	2.9	94,1	Sangat Baik	6	8,8 %	
92	2	2.9	2.9	97,1				
94	1	1.5	1.5	98,5				
98	1	1.5	1.5	100,0				
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>			<b>68</b>	<b>100,0 %</b>

Dari hasil analisis tersebut, diperoleh frekuensi data disiplin pegawai yang berkategori sangat baik sebanyak 6 jawaban responden (8,8%), frekuensi data yang berkategori baik sebanyak 11 jawaban responden (16,2%), frekuensi data yang berkategori cukup baik sebanyak 28 jawaban responden (41,2%), frekuensi data yang berkategori kurang baik sebanyak 21 jawaban responden (30,9%), dan frekuensi data yang berkategori tidak baik sebanyak 2 jawaban responden (2,9%).



Gambar 4.2 Grafik Bar Frekuensi dan Persentase Kategori Data Variabel Disiplin Pegawai

Pada grafik bar frekuensi dan persentase kategori data variabel disiplin pegawai (Gambar 4.2) terlihat jelas bahwa data hasil penelitian didominasi oleh nilai skor data yang termasuk kategori cukup baik dengan persentase sebanyak 41,2 %, disusul oleh kategori data kurang baik sebanyak 30,9%, kategori data baik sebanyak 16,2%, kategori data sangat baik sebanyak 8,8% dan kategori data tidak baik sebanyak 2,9%.

## 2. Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X2)

Sebagaimana data disiplin pegawai, data lingkungan kerja (Tabel 4.8) juga merupakan skoring jawaban dari 68 (enam puluh delapan) responden yang terdiri dari para pegawai di 6 (enam) kelurahan yang ada di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau. Data-data tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi/program *SPSS 16.0 for Windows*, dan diperoleh hasil analisis deskripsi seperti pada tabel dan grafik sebagai berikut.

Tabel 4.12 Deskripsi Data Statistik Variabel Lingkungan Kerja

<i>Statistics</i>		
lingkungan kerja		
N	<i>Valid</i>	68
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		57.941
<i>Std. Error of Mean</i>		.569
<i>Median</i>		57.500
<i>Mode</i>		55.000
<i>Std. Deviation</i>		4.696
<i>Variance</i>		22.056
<i>Skewness</i>		.513
<i>Std. Error of Skewness</i>		.291
<i>Kurtosis</i>		.806
<i>Std. Error of Kurtosis</i>		.574
<i>Range</i>		26.000
<i>Minimum</i>		47.000
<i>Maximum</i>		73.000
<i>Sum</i>		3940.000

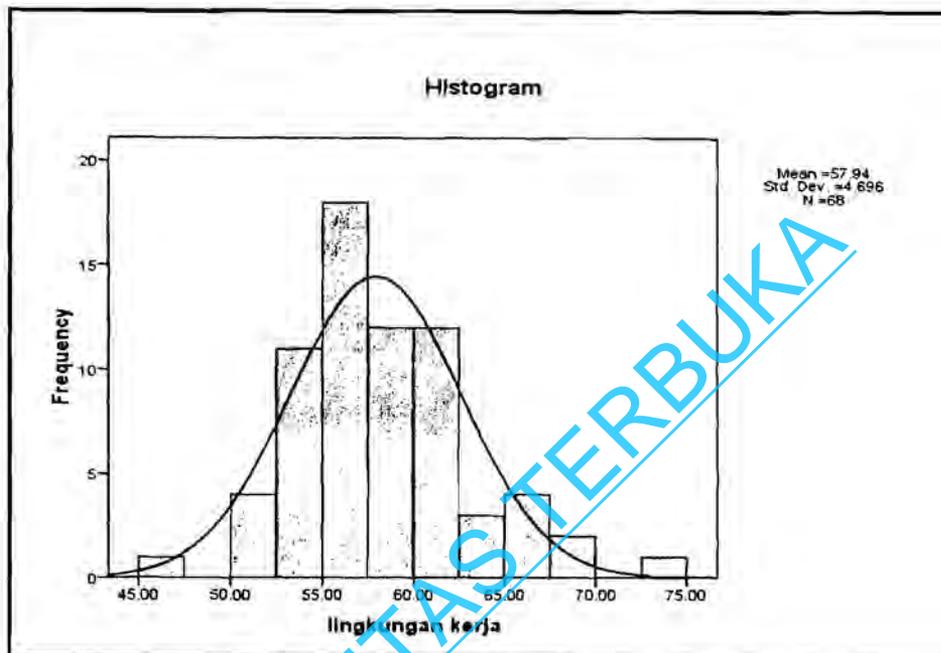
Pada tabel di atas terlihat bahwa jumlah data (N) yang valid adalah 68 data dan tidak ada data yang hilang (missing), rata-rata skor jawaban responden (mean) adalah 57,941. Rentang skor lingkungan kerja kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb adalah 26, yaitu dari skor terendah 47 dan skor tertinggi 73, dengan ukuran penyebaran data dari rata-ratanya/simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,696. Nilai/titik tengah semua data diurutkan dan dibagi 2 (dua) sama besar (median) adalah 57,50.

Nilai rasio skewness dan nilai rasio kurtosis adalah :

$$\text{nilai rasio skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Std. Err of Skewness}} = \frac{0,513}{0,291} = 1,763$$

$$\text{nilai rasio kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Std. Err of Kurtosis}} = \frac{0,806}{0,574} = 1,404$$

karena nilai rasio skewness (1,763) dan nilai rasio kurtosis (1,404) berada dalam rentang antara -2 sampai dengan +2, maka berarti data-data lingkungan kerja berdistribusi secara normal.



Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja

Dari gambar/grafik histogram frekuensi data di atas, dapat dilihat bahwa kurva histogram berbentuk seperti gunung atau lonceng/bel terbalik, terdapat sedikit kecondongan ke arah kiri atau sedikit menjulur ke kiri, sehingga dapat dikatakan data-data variabel lingkungan kerja berdistribusi dengan normal.

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori data penelitian variabel lingkungan kerja kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb digunakan nilai rata-rata ( $mean = 57,941$ ) dan nilai simpangan baku ( $standard\ deviation = 4,696$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

- kategori Sangat Baik, jika nilai skor data  $\geq 64,985$
- kategori Baik, jika nilai skor data antara 60,289 s/d 64,985

- kategori Cukup Baik, jika nilai skor data antara 55,593 s/d 60,289
- kategori Kurang Baik, jika nilai skor data antara 50,897 s/d 55,593
- kategori Tidak Baik, jika nilai skor data  $\leq$  50,897

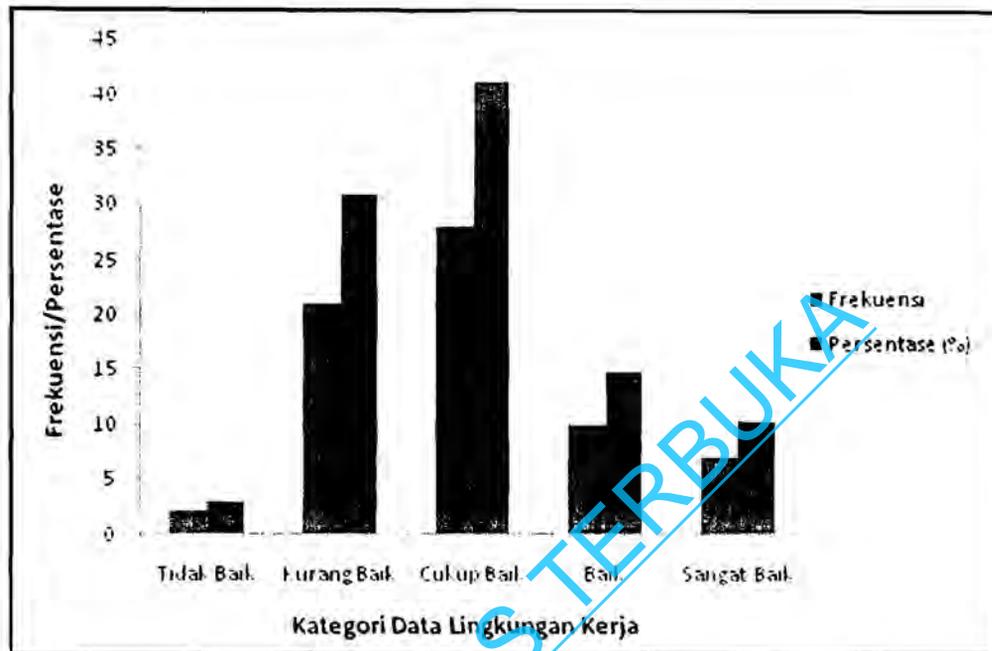
Dari pengolahan data melalui aplikasi/program *SPSS 16.0 for Windows* diperoleh hasil distribusi frekuensi dan presentase skor jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi dan Persentase Data Variabel Lingkungan Kerja

lingkungan kerja							
	<i>Freq</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	<i>Kategori</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	47	1	1.5	1.5	Tidak Baik	2	2,9 %
	50	1	1.5	2.9			
	51	2	2.9	2.9	Kurang Baik	21	30,9 %
	52	1	1.5	1.5			
	53	5	7.4	7.4			
	54	6	8.8	8.8			
	55	7	10.3	10.3			
	56	5	7.4	7.4	Cukup Baik	28	41,2 %
	57	6	8.8	8.8			
	58	7	10.3	10.3			
	59	5	7.4	7.4			
	60	5	7.4	7.4	Baik	10	14,7 %
	61	3	4.4	4.4			
	62	4	5.9	5.9			
	63	1	1.5	1.5	Sangat Baik	7	10,3 %
	64	2	2.9	2.9			
	65	3	4.4	4.4			
66	1	1.5	1.5				
68	2	2.9	2.9				
73	1	1.5	1.5	100.0			
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>			<b>68</b>	<b>100,0 %</b>

Dari hasil analisis tersebut, diperoleh frekuensi data lingkungan kerja yang berkategori sangat baik sebanyak 7 jawaban responden (10,3%), frekuensi data yang berkategori baik sebanyak 10 jawaban responden (14,7%), frekuensi data yang berkategori cukup baik sebanyak 28 jawaban responden (41,2%), frekuensi

data yang berkategori kurang baik sebanyak 21 jawaban responden (30,9%), dan frekuensi data yang berkategori tidak baik sebanyak 2 jawaban responden (2,9%).



Gambar 4.4 Grafik Bar Frekuensi dan Persentase Kategori Data Variabel Lingkungan Kerja

Pada grafik bar frekuensi dan persentase kategori data variabel lingkungan kerja (Gambar 4.4) terlihat jelas bahwa data hasil penelitian didominasi oleh nilai skor data yang termasuk kategori cukup baik dengan persentase sebanyak 41,2 %, disusul oleh kategori data kurang baik sebanyak 30,9%, kategori data baik sebanyak 14,7%, kategori data sangat baik sebanyak 10,3% dan kategori data tidak baik sebanyak 2,9%.

### 3. Deskripsi Data Kinerja Aparatur (Y)

Data kinerja aparatur (Tabel 4.9) juga merupakan skoring jawaban dari 68 (enam puluh delapan) responden yang terdiri dari para pegawai di 6 (enam) kelurahan yang ada di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau. Data-data

tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi/program *SPSS 16.0 for Windows*, dan diperoleh hasil analisis deskripsi seperti pada tabel dan grafik sebagai berikut.

Tabel 4.14 Deskripsi Data Statistik Variabel Kinerja Aparatur

<i>Statistics</i>		
kinerja aparatur		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		60.147
Std. Error of Mean		.557
Median		60.000
Mode		59.000
Std. Deviation		4.595
Variance		21.112
Skewness		.369
Std. Error of Skewness		.291
Kurtosis		1.046
Std. Error of Kurtosis		.574
Range		26.000
Minimum		48.000
Maximum		74.000
Sum		4090.000

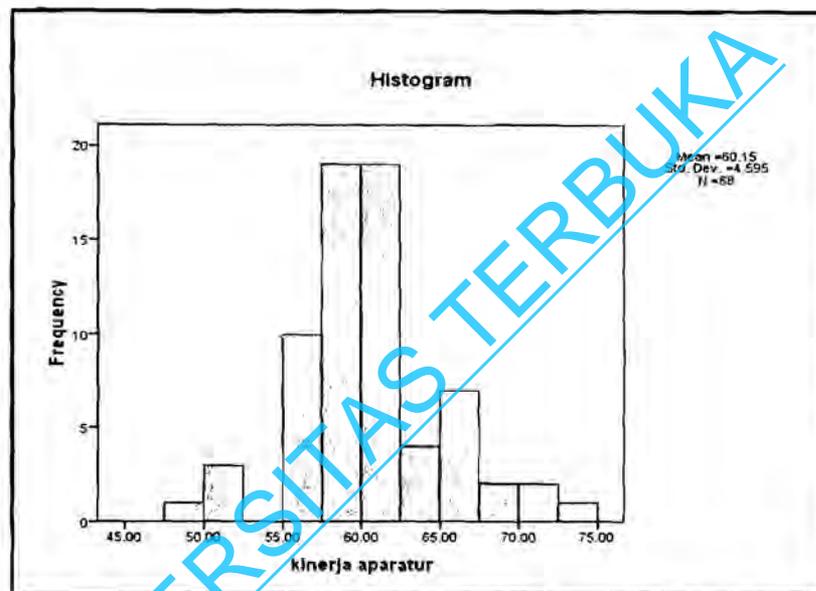
Pada tabel di atas terlihat bahwa jumlah data (N) yang valid adalah 68 data dan tidak ada data yang hilang (*missing*), rata-rata skor jawaban responden (*mean*) adalah 60,147. Rentang skor kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb adalah 26, yaitu dari skor terendah 48 dan skor tertinggi 74, dengan ukuran penyebaran data dari rata-ratanya/simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,595. Nilai/titik tengah semua data diurutkan dan dibagi 2 (dua) sama besar (*median*) adalah 60.

Nilai rasio skewness dan nilai rasio kurtosis adalah :

$$\text{nilai rasio skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Std. Err of Skewness}} = \frac{0,369}{0,291} = 1,268$$

$$\text{nilai rasio kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Std. Err of Kurtosis}} = \frac{1,046}{0,574} = 1,822$$

karena nilai rasio skewness (1,268) dan nilai rasio kurtosis (1,822) berada dalam rentang antara -2 sampai dengan +2, maka berarti data-data kinerja aparatur berdistribusi secara normal.



Gambar 4.5 Histogram Frekuensi Data Variabel Kinerja Aparatur

Dari gambar/grafik histogram frekuensi data, dapat dilihat bahwa kurva histogram berbentuk seperti gunung atau lonceng/bel terbalik, terdapat sedikit kecondongan ke arah kiri atau sedikit menjulur ke kiri, sehingga dapat dikatakan data-data variabel kinerja aparatur berdistribusi dengan normal.

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori data penelitian variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb digunakan nilai rata-rata (*mean* = 60,147) dan nilai simpangan baku (*standard deviation* = 4,595) dengan kriteria sebagai berikut :

- kategori Sangat Baik, jika nilai skor data  $\geq 67,0395$
- kategori Baik, jika nilai skor data antara 62,445 s/d 67,040
- kategori Cukup Baik, jika nilai skor data antara 57,850 s/d 62,445
- kategori Kurang Baik, jika nilai skor data antara 53,255 s/d 57,850
- kategori Tidak Baik, jika nilai skor data  $\leq 53,255$

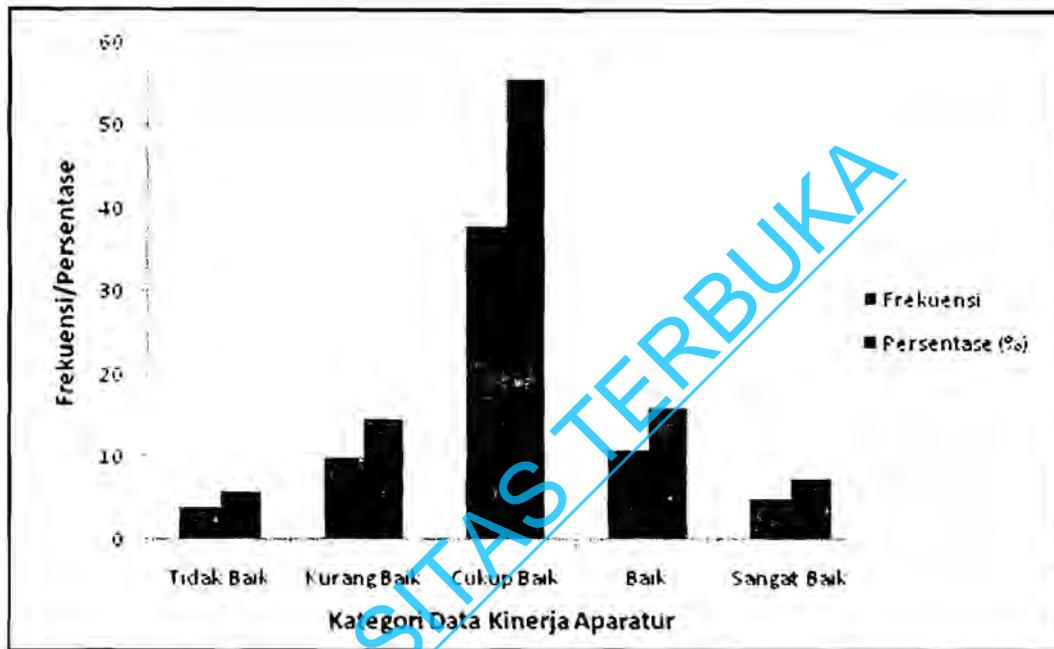
Dari pengolahan data melalui aplikasi/program *SPSS 16.0 for Windows* diperoleh hasil distribusi frekuensi dan presentase skor jawaban responden untuk variabel kinerja aparatur sebagai berikut :

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi dan Persentase Data Variabel Kinerja Aparatur

kinerja aparatur								
	<i>Freq</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	<i>Kategori</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	
<i>Valid</i>	48	1	1.5	1.5	Tidak Baik	4	5,9 %	
	51	1	1.5	2.9				
	52	2	2.9	5.9				
	55	5	7.4	13.2				
	56	4	5.9	19.1	Kurang Baik	10	14,7 %	
	57	1	1.5	20.6				
	58	6	8.8	29.4				
	59	13	19.1	48.5	Cukup Baik	38	55,9 %	
	60	10	14.7	63.2				
	61	6	8.8	72.1				
	62	3	4.4	76.5				
	63	3	4.4	80.9				
	64	1	1.5	82.4				
	65	2	2.9	85.3	Baik	11	16,1 %	
	66	4	5.9	91.2				
	67	1	1.5	92.6				
68	2	2.9	95.6	Sangat Baik	5	7,4 %		
70	2	2.9	98.5					
74	1	1.5	100.0					
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>					<b>68</b>

Dari hasil analisis tersebut (tabel 4.15), diperoleh frekuensi data kinerja aparatur yang berkategori sangat baik sebanyak 5 jawaban responden (7,4%), frekuensi data yang berkategori baik sebanyak 11 jawaban responden (16,1%),

frekuensi data yang berkategori cukup baik sebanyak 38 jawaban responden (55,9%), frekuensi data yang berkategori kurang baik sebanyak 10 jawaban responden (14,7%), dan frekuensi data yang berkategori tidak baik sebanyak 4 jawaban responden (5,9%).



Gambar 4.6 Grafik Bar Frekuensi dan Persentase Kategori Data Variabel Kinerja Aparatur

Pada grafik bar frekuensi dan persentase kategori data variabel kinerja aparatur (Gambar 4.6), dapat dilihat dengan jelas bahwa data hasil penelitian didominasi oleh nilai skor data yang termasuk kategori cukup baik dengan persentase frekuensi sebanyak 55,9 %, disusul oleh data kategori baik sebanyak 16,1%, kategori data kurang baik sebanyak 14,7%, kategori data sangat baik sebanyak 7,4% serta terakhir data kategori tidak baik dengan persentase frekuensi sebanyak 5,9%.

### C. Hasil Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dan analisis korelasi. Untuk mendapatkan hasil analisis yang sempurna, sebelumnya terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis, untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa :

- data berdistribusi normal, sehingga dilakukan uji normalitas.
- antara data variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier, sehingga dilakukan uji linieritas.
- data bersifat homogen, sehingga dilakukan uji homogenitas.

#### 1. Uji Normalitas Data

Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Untuk penelitian yang menggunakan analisis parametrik seperti analisis perbandingan dua rata-rata, analisis variansi satu, korelasi, regresi dan sebagainya, maka perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah residual data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Apabila hasil pengujian normalitas data terbukti bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal, maka hasil perhitungan statistik dari penelitian ini dapat digeneralisir dan diterapkan untuk seluruh populasi. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows*, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dimana kriterianya adalah :

- jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal,
- jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka berarti data-data yang diteliti berdistribusi secara normal.

### a. Uji Normalitas Data Disiplin Pegawai (X1)

Data-data penelitian variabel disiplin pegawai yang merupakan skoring jawaban kuesioner dari 68 (enam puluh delapan) responden, diinput dan diuji normalitasnya dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* (uji Kolmogorov-Smirnov), dengan hasil seperti tabel berikut.

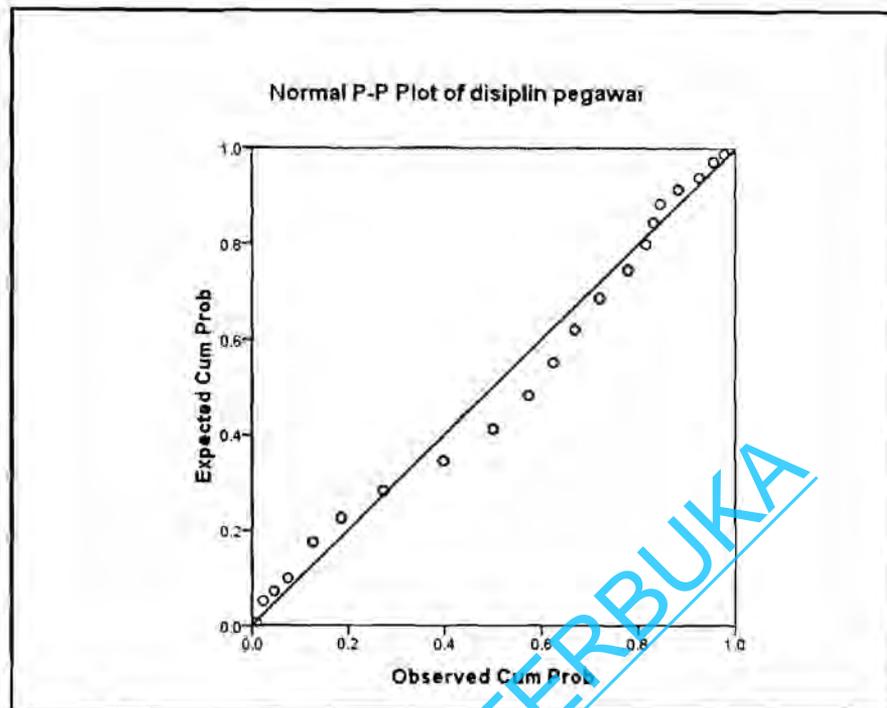
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Data Disiplin Pegawai Dengan Metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		disiplin pegawai
N		68
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	81.26
	Std. Deviation	5.643
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel Hasil Uji Normalitas Data *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui normalitas data yang diteliti, yaitu dengan membaca nilai signifikansinya (*Asymp. Sig. (2-tailed)*). Pada tabel 4.16, tercantum nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,182 dan oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,182 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data-data hasil penelitian variabel disiplin pegawai berdistribusi secara normal.

Disamping itu, kondisi normalitas distribusi data dapat juga dilihat dari grafik *normal probability plot* (grafik Normal P-P Plot). Pada grafik Normal P-P Plot yang juga merupakan output dari program *SPSS 16 for Windows*, dapat diamati posisi dan pola titik-titik yang muncul. Apabila posisinya mengikuti garis diagonal, maka berarti data data yang diteliti berdistribusi secara normal.



Gambar 4.7 Grafik *Normal Probability Plot* Data Disiplin Pegawai

Dari grafik *normal probability plot* (Gambar 4.7) di atas, dapat dilihat bahwa data-data hasil penelitian untuk variabel disiplin pegawai yang diwakili oleh titik-titik pada grafik, posisinya mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Normalitas Data Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Seluruh jawaban kuesioner variabel lingkungan kerja diskoring, dijumlahkan kumulatifnya, diinput dan diuji normalitasnya dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* (uji Kolmogorov-Smirnov). Hasil dari pengujian tersebut berupa tabel, dimana salah satu outputnya berupa item signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan keputusan apakah data-data yang diteliti berdistribusi normal ataupun tidak. Adapun hasil pengujian normalitas data dimaksud adalah sebagai berikut.

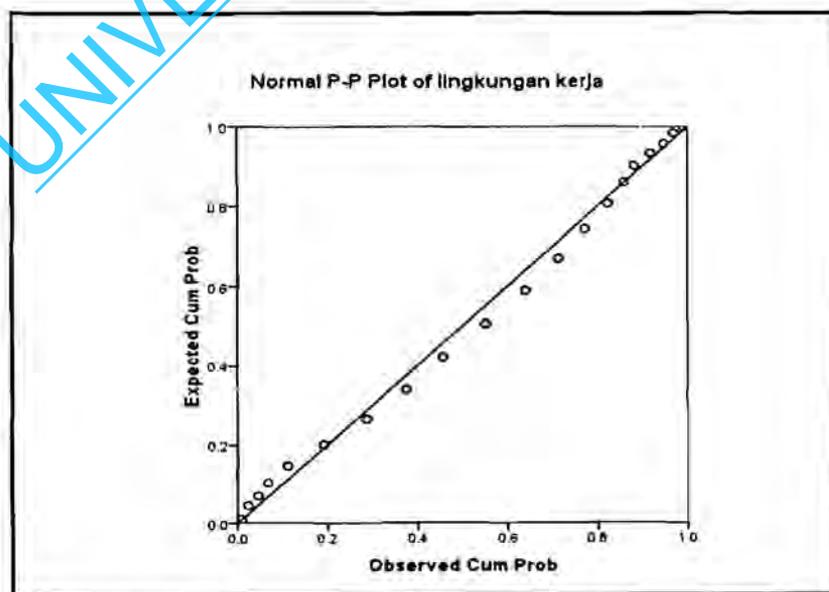
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Data Lingkungan Kerja Dengan Metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		lingkungan kerja
<i>N</i>		68
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	57.94
	Std. Deviation	4.696
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.808
Asymp. Sig. (2-tailed)		.532

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel Hasil Uji Normalitas Data *One Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas (tabel 4.17) diketahui nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,532 lebih besar dari 0,05 ( $0,532 > 0,05$ ), berarti dapat disimpulkan bahwa data-data hasil penelitian variabel lingkungan kerja berdistribusi secara normal.

Adapun normalitas data berdasarkan analisa grafik *normal probability plot* dapat dilihat dari gambar 4.8 berikut.



Gambar 4.8 Grafik *Normal Probability Plot* Data Lingkungan Kerja

Pada grafik *normal probability plot* untuk variabel lingkungan kerja (Gambar 4.8) di atas, dapat dilihat bahwa posisi titik-titik dalam grafik mengikuti garis diagonal, yang berarti bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal.

### c. Uji Normalitas Data Kinerja Aparatur (Y)

Data-data hasil penelitian variabel kinerja aparatur, selanjutnya diskoring, dikumulatif, diinput dan diuji normalitasnya dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* (uji Kolmogorov-Smirnov), dengan hasil seperti tabel berikut.

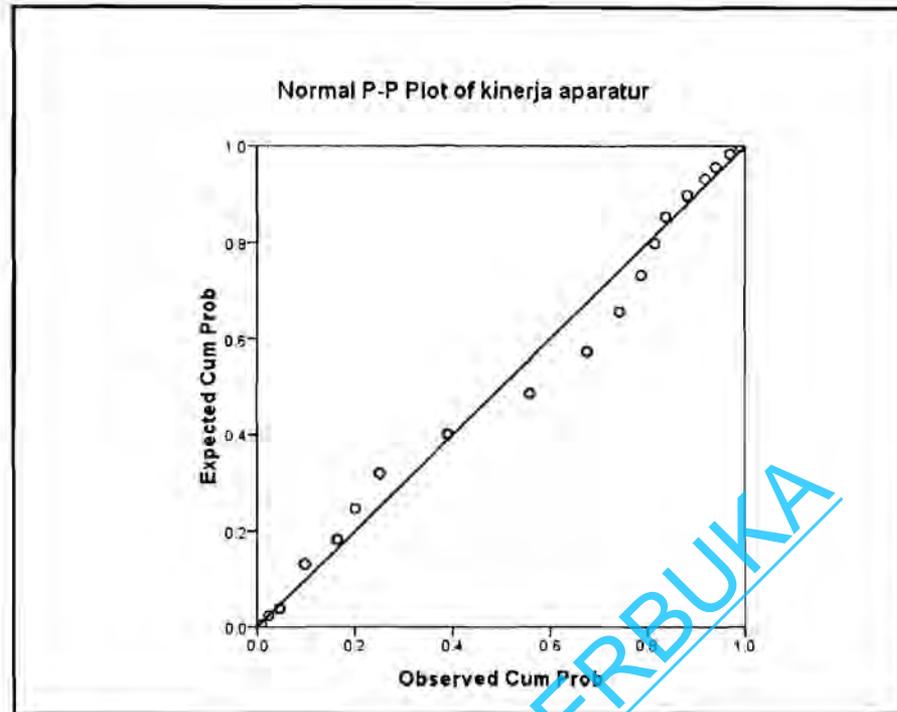
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Aparatur Dengan Metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		kinerja aparatur
N		68
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	60.15
	Std. Deviation	4.595
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.212
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel hasil uji normalitas data variabel kinerja aparatur melalui metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas (tabel 4.18), diketahui nilai signifikansinya (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,106. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,106 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data-data hasil penelitian variabel kinerja aparatur berdistribusi secara normal.

Disamping dengan uji Kolmogorov-Smirnov, normalitas distribusi data dapat juga dilihat dari grafik *normal probability plot* (grafik Normal P-P Plot), dengan hasil seperti gambar 4.9 berikut.



Gambar 4.9 Grafik *Normal Probability Plot* Data Kinerja Aparatur

Dari grafik normal probability plot (Gambar 4.9) di atas, dapat dilihat bahwa posisi plot/titik-titik dalam grafik mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Linieritas Data

Pengujian linieritas data dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bentuk hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, apakah linier ataukah tidak. Dalam hal ini dilakukan pengujian linieritas dengan uji F melalui bantuan aplikasi/program *SPSS 16 for Windows (ANOVA table)*. Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka berarti hubungan variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier, dan

- jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka berarti hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

**a. Uji Linieritas Data Kinerja Aparatur (Y) atas Data Disiplin Pegawai (X1)**

Data-data hasil penelitian variabel kinerja aparatur (Y) dan disiplin pegawai (X1), selanjutnya diskoring, dikumulatif, diinput dan diolah secara bersama-sama dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows (ANOVA table)* untuk mendapatkan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai derajat kebebasan (df), dengan hasil seperti tabel berikut.

Tabel 4.19 Tabel Hubungan Variabel Kinerja Aparatur dan Variabel Disiplin Pegawai

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja aparatur * disiplin pegawai	Between Groups (Combined)	1316.057	21	62.669	29.275	.000
	Linearity	1252.140	1	1252.140	584.921	.000
	Dev. from Linearity	63.917	20	3.196	1.493	.130
	Within Groups	98.472	46	2.141		
	Total	1414.529	67			

Dari tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 1,493, sedangkan derajat kebebasan pembilang (df1) sebesar 21, dan derajat kebebasan penyebut (df2) sebesar 46.

Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari *F Tabel Statistics* (terlampir) untuk kondisi *Level of Significance* 0,05; derajat kebebasan pembilang (df1) 21, dan derajat kebebasan penyebut (df2) 46. Atau dengan menggunakan perhitungan aplikasi program Microsoft Excel, dengan rumus  $FINV(\text{level of significance} ; \text{df1} ; \text{df2})$  atau  $FINV(0,05;21;46)$ . Hasil yang diperoleh adalah  $F_{tabel}(0,05 ; 21 ; 46)$  sebesar 1,790.

Oleh karena  $F_{hitung} = 1,493$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 1,790$  ( $1,493 < 1,790$ ), maka berarti hubungan variabel kinerja aparatur (Y) dengan variabel disiplin pegawai (X1) adalah linier.

#### b. Uji Linieritas Data Kinerja Aparatur (Y) atas Data Lingkungan Kerja (X2)

Data-data variabel kinerja aparatur (Y) dan lingkungan kerja (X2), yang diperoleh dari penelitian, selanjutnya diskoring, dikumulatif, diinput dan diolah secara bersama-sama dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows (ANOVA table)* untuk mendapatkan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai derajat kebebasan (df), dengan hasil seperti tabel berikut.

Tabel 4.20 Tabel Hubungan Variabel Kinerja Aparatur dan Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja aparatur * lingkungan kerja	Between Groups (Combined)	1116.615	19	58.769	9.469	.000
	Linearity	985.174	1	985.174	158.731	.000
	Dev. from Linearity	131.441	18	7.302	1.177	.317
	Within Groups	297.914	48	6.207		
	Total	1414.529	67			

Dari tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 1,177, sedangkan derajat kebebasan pembilang (df1) sebesar 19, dan derajat kebebasan penyebut (df2) sebesar 48.

Untuk nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari *F Tabel Statistics* (terlampir) pada kondisi *Level of Significance* 0,05; derajat kebebasan pembilang (df1) 19; dan derajat kebebasan penyebut (df2) 48. Atau dengan menggunakan perhitungan aplikasi program Microsoft Excel, dengan formula/rumus  $FINV(\text{level of significance} ; \text{df1} ;$

df2) atau  $F_{INV}(0,05;19;48)$ . Hasil yang diperoleh adalah  $F_{tabel}(0,05 ; 19 ; 48)$  sebesar 1,807.

Oleh karena  $F_{hitung} = 1,177$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 1,807$  ( $1,177 < 1,807$ ), maka berarti hubungan variabel kinerja aparatur (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X2) adalah linier.

### 3. Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data setiap variabel mempunyai sifat yang homogen dan tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang sama. Dalam hal ini dilakukan pengujian homogenitas dengan uji Levene's melalui bantuan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- jika signifikansi (sig.)  $> 0,05$ , maka berarti varian kelompok data sama/homogen, dan
- jika signifikansi (sig.)  $< 0,05$ , maka berarti varian kelompok data tidak homogen/tidak sama.

Data-data hasil penelitian pada masing-masing variabel (disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja aparatur) yang berupa jawaban kuesioner dari para responden selanjutnya diskoring, dikumulatif, diinput dan diuji homogenitasnya dengan hasil seperti tabel berikut.

Tabel 4.21 Hasil Uji Homogenitas Data (Uji Levene's)

<i>Test of Homogeneity of Variances</i>			
skoring data			
<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
2.133	2	201	.121

Dari hasil uji homogenitas data di atas (tabel 4.21), tercantum nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,121 lebih besar dari 0,05 ( $0,121 > 0,05$ ). Oleh karenanya dapat ditarik kesimpulan bahwa varian dari ketiga variabel data yaitu variabel disiplin pegawai, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja aparatur adalah sama, yang berarti bahwa data penelitian yang diperoleh telah memenuhi asumsi homogenitas.

#### **D. Analisis Regresi Linier**

Setelah dilakukan pengujian normalitas data, pengujian linieritas, serta pengujian homogenitas data, dan dinyatakan bahwa data-data hasil penelitian telah memenuhi persyaratan analisis yaitu berdistribusi normal, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier serta bersifat homogen, maka langkah penelitian selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier sederhana maupun analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan satu arah antara variabel bebas (disiplin pegawai dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja aparatur) secara sendiri-sendiri dalam rangka untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel bebas berdasarkan variabel terikatnya atau mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows*, diperoleh nilai-nilai koefisien dan persamaan seperti pada tabel 4.22 berikut :

Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Disiplin Pegawai (X1) Terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.113	2.766		-.764	.448
	disiplin pegawai	.766	.034	.941	22.559	.000

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin pegawai ( $\beta$ ) = 0,766 dan nilai konstanta ( $a$ ) sebesar -2,113. Oleh karenanya diperoleh persamaan regresi berganda :

$$Y = a + \beta X_1$$

$$Y = -2,113 + 0,766X_1$$

Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar -2,113 berarti bahwa jika variabel disiplin pegawai tidak ada atau bernilai 0, maka variabel kinerja aparatur akan bernilai negatif sebesar -2,113 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi/prediktor variabel disiplin pegawai ( $\beta$ ) sebesar 0,766 berarti bahwa jika terjadi perubahan variabel disiplin pegawai ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur ( $Y$ ) sebesar 0,766 satuan.

Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.838	3.857		3.329	.001
	Lingkungan kerja	.816	.066	.835	12.306	.000

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Dari tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $\beta$ ) = 0,816 dan nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 12,838. Oleh karenanya diperoleh persamaan regresi berganda :

$$Y = a + \beta X_2$$

$$Y = 12,838 + 0,816X_2$$

Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 12,838 berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0, maka variabel kinerja aparatur akan bernilai positif sebesar 12,838 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi/prediktor variabel lingkungan kerja ( $\beta$ ) adalah sebesar 0,816 yang berarti bahwa jika terjadi perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur ( $Y$ ) adalah sebesar 0,816 satuan.

Sedangkan analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan satu arah antara variabel bebas (disiplin pegawai dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja aparatur) dalam rangka untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai/koefisien dari variabel bebas berdasarkan variabel terikatnya atau mengetahui sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, apabila salah satu dari variabel bebas yang ada konstan atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi komputer program *SPSS 16 for Windows*, diperoleh nilai-nilai koefisien seperti pada tabel 4.24 berikut :

Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.650	2.424		-1.506	.137		
	disiplin pegawai	.597	.046	.733	12.903	.000	.406	2.461
	lingkungan kerja	.264	.056	.270	4.748	.000	.406	2.461

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Dari tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin pegawai ( $\beta_1$ ) = 0,597 dan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) = 0,264 dan nilai konstanta (a) sebesar -3,650. Oleh karenanya diperoleh persamaan regresi berganda :

$$Y = a + \beta X ; \quad Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -3,650 + 0,597X_1 + 0,264X_2$$

Nilai koefisien regresi/prediktor variabel disiplin pegawai ( $\beta_1$ ) sebesar 0,597 berarti bahwa jika terjadi perubahan variabel disiplin pegawai ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur (Y) sebesar 0,597 satuan dengan asumsi bahwa prediktor yang lainnya konstan atau tetap.

Begitu pula halnya dengan nilai koefisien regresi/prediktor variabel lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,264. Dapat diartikan bahwa jika terjadi perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, akan menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur (Y) sebesar 0,264 satuan dengan asumsi bahwa prediktor yang lainnya konstan.

Sedangkan nilai konstanta (a) sebesar -3,650 berarti bahwa jika variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0, maka variabel kinerja aparatur akan bernilai negatif sebesar -3,650 satuan.

### E. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dipergunakan untuk mengetahui signifikansi korelasi atau keeratan pengaruh atau mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Dalam hal ini analisis korelasi berganda dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* (Korelasi Pearson) dengan kriteria pengujian :

- jika signifikansi (sig.) < 0,05, maka berarti terjadi hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan sebaliknya jika signifikansi (sig.) > 0,05, maka berarti terjadi ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- jika nilai koefisien korelasi Pearson mendekati angka 1 maka hubungan yang terjadi adalah kuat/erat, dan sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi Pearson mendekati nilai 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Adapun hasil analisis korelasi berganda dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* (Korelasi Pearson) dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.25 di bawah .

Tabel 4.25 Hasil Analisis Korelasi Pearson

<i>Correlations</i>				
		kinerja aparatur	disiplin pegawai	lingkungan kerja
kinerja aparatur	<i>Pearson Correlation</i>	1	.941**	.835**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
	<i>N</i>	68	68	68

Correlations				
		kinerja aparatur	disiplin pegawai	lingkungan kerja
disiplin pegawai	Pearson Correlation	.941**	1	.77**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	68	68	68
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.835**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	68	68	68

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

Dari tabel 4.25 di atas, diketahui nilai signifikansi dan nilai-nilai koefisien korelasi Pearson yang dapat diartikan :

- nilai signifikansi (sig.) antara variabel disiplin pegawai dengan variabel kinerja aparatur sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin pegawai dengan variabel kinerja aparatur.
- nilai signifikansi (sig.) antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja aparatur sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja aparatur.
- nilai signifikansi (sig.) antara variabel disiplin pegawai dengan variabel lingkungan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  maka berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin pegawai dengan lingkungan kerja.
- nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel disiplin pegawai dengan variabel kinerja aparatur sebesar 0,941 (mendekati angka 1) berarti hubungan antara variabel disiplin pegawai dengan variabel kinerja aparatur sangat erat.
- nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja aparatur sebesar 0,835 (mendekati angka 1) berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja adalah erat.

- nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel disiplin pegawai dengan variabel lingkungan kerja sebesar 0,771 (mendekati angka 1) berarti hubungan antara variabel disiplin pegawai dengan variabel lingkungan kerja adalah erat.

Tabel 4.26 Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 <sup>a</sup>	.915	.912	1.362	1.508

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

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Dari hasil Analisis Korelasi Berganda dengan *SPSS 16 for Windows*, diperoleh nilai R yang merupakan nilai korelasi berganda, yaitu korelasi antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja aparatur Kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Kisaran nilai R adalah antara 0 sampai dengan 1, semakin nilai R mendekati angka 1 maka hubungan yang terjadi semakin erat. Begitu juga sebaliknya, jika nilai R semakin mendekati nilai 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,956. Berarti bahwa korelasi antara variabel lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap variabel kinerja aparatur Kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb sebesar 0,956. Hal ini berarti terjadi korelasi/hubungan/pengaruh yang sangat kuat/erat karena nilainya mendekati 1.

Sedangkan nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,915 dapat diartikan bahwa persentase sumbangan/pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap variabel kinerja aparatur Kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb sebesar

91,5%. Adapun nilai sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## **F. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Pengujian hipotesis merupakan prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat dari data-data penelitian yang sedang dilakukan, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima anggapan/asumsi yang telah disusun sebelumnya. Oleh sebab itu, keputusan hasil pengujian hipotesis mengandung ketidakpastian (*uncertainty*), maksudnya keputusan tersebut bisa jadi benar dan dapat juga tidak benar/salah. Dalam hal ini pengujian dimaksud untuk mengetahui kebenaran :

- pengaruh antara variabel bebas (disiplin pegawai dan lingkungan kerja) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.
- pengaruh antara variabel bebas (disiplin pegawai dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja aparatur) kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb

Adapun analisis yang dipergunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian tersebut adalah pengujian regresi parsial (uji t), pengujian regresi berganda (uji F) dan pengujian korelasi berganda (uji Z).

### **a. Pengujian Regresi Parsial (uji t)**

#### **1). Pengujian Regresi Parsial Variabel Disiplin Pegawai (X1)**

Untuk mengetahui kebenaran adanya pengaruh dan signifikansi variabel disiplin pegawai (X1) secara terpisah terhadap variabel kinerja aparatur (Y) dilakukan pengujian regresi parsial, dengan langkah pengujian sebagai berikut :

➤ Perumusan hipotesis

$H_0$  = Disiplin pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

$H_a$  = Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

➤ Penentuan taraf keyakinan

Dalam pengujian ini, menggunakan taraf keyakinan 95% atau signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan 2 sisi.

➤ Penentuan kriteria pengujian

- Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak

Nilai  $t$  tabel diperoleh dari *t Tabel Statistics* (terlampir) pada kondisi :

- *Level of Significance* =  $\alpha/2 = 5\%/2 = 2,5\% = 0,025$
- Derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2 = 68 - 2 = 66$

Hasil yang diperoleh  $t_{\text{tabel}} (2,5\%;66) = 1,997$

Atau dengan menggunakan perhitungan aplikasi program Microsoft Excel, dengan rumus  $TINV(\alpha ; df)$  atau  $TINV(0,05;66) = 1,996564 \approx 1,997$ .

Sehingga dapat digambarkan kurva pengujian regresi parsial (uji  $t$ ) sebagai berikut :



Gambar 4.10. Kurva Pengujian Regresi Parsial (Uji  $t$ ) Variabel Disiplin Pegawai

➤ Perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program *SPSS 16 for Windows* (tabel 4.24), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin pegawai sebesar 12,903 dan probabilitas (significance) 0,000 atau sebesar 0%.

➤ Kesimpulan

Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin pegawai sebesar 12,903 lebih besar dari pada  $t_{tabel} + 1,997$  ( $12,903 > +1,997$ ) dan probabilitas (significance)-nya sebesar 0% di bawah 5% ( $0\% < 5\%$ ), maka berarti  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

## 2). Pengujian Regresi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Sedangkan untuk mengetahui kebenaran adanya pengaruh dan signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) secara terpisah terhadap variabel kinerja aparatur (Y) dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut :

➤ Perumusan hipotesis

$H_0$  = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

$H_a$  = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

➤ Penentuan taraf keyakinan

Dalam pengujian ini, menggunakan taraf keyakinan 95% atau signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan 2 sisi.

➤ Penentuan kriteria pengujian

- Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak

Nilai  $t$  tabel diperoleh dari *t Tabel Statistics* (terlampir) pada kondisi :

- *Level of Significance* =  $\alpha/2 = 5\%/2 = 2,5\% = 0,025$
- Derajat kebebasan (df) =  $n - 2 = 68 - 2 = 66$

Hasil yang diperoleh  $t_{\text{tabel}}(2,5\%;66) = 1,997$

Atau dengan menggunakan perhitungan aplikasi program Microsoft Excel, dengan rumus  $TINV(\alpha ; df)$  atau  $TINV(0,05;66) = 1,996564 \approx 1,997$ .

Sehingga dapat digambarkan kurva pengujian regresi parsial (uji t) sebagai berikut :



Gambar 4.11. Kurva Pengujian Regresi Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja

#### ➤ Perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program *SPSS 16 for Windows* (tabel 4.24), diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,748 dengan probabilitas (significance) sebesar 0,000 atau 0%.

#### ➤ Kesimpulan

Oleh karena nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,748 lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}} + 1,997$  ( $4,748 > +1,997$ ) dan probabilitas (significance)-

nya sebesar 0% di bawah 5% ( $0\% < 5\%$ ), maka berarti  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

#### **b. Pengujian Regresi Berganda (uji F)**

Pengujian regresi berganda (uji F) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja aparatur. Adapun langkah-langkah pengujian dimaksud adalah sebagai berikut :

##### ➤ Perumusan hipotesis

$H_0$  = Disiplin pegawai dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

$H_a$  = Disiplin pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

##### ➤ Penentuan taraf keyakinan

Dalam pengujian ini, menggunakan taraf keyakinan 95% atau signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

##### ➤ Penentuan kriteria pengujian

- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Nilai F tabel diperoleh dari *F Tabel Statistics* (terlampir) untuk kondisi :

- *Level of Significance* = 5% = 0,05
- Derajat kebebasan (df1) = jumlah variabel - 1 = 3 - 1 = 2  
(df2) = jumlah data - jumlah variabel independen - 1  
(df2) = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65

Hasil yang diperoleh  $F_{\text{tabel}} (5\% ; 2 ; 65) = 3,138$

Atau dengan menggunakan perhitungan aplikasi program Microsoft Excel, dengan rumus  $\text{FINV}(\alpha ; df1 ; df2)$  atau  $\text{FINV}(0,05;2;65) = 3,138141935 \approx 3,138$ . Sehingga dapat digambarkan kurva pengujian regresi berganda (uji F) sebagai berikut :



Gambar 4.12. Kurva Pengujian Regresi Berganda (Uji F)

#### ➤ Perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program *SPSS 16 for Windows*, diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  untuk variabel disiplin pegawai sebesar 348.803 dan probabilitas (*significance*) 0,000 atau 0%, seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.27 Hasil Uji F dengan Program *SPSS 16 for Windows* (ANOVA)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1293.963	2	646.982	348.803	.000 <sup>b</sup>
	Residual	120.566	65	1.855		
	Total	1414.529	67			

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

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

➤ Kesimpulan

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 348,803 lebih besar dari pada  $t_{tabel} +3,138$  ( $348,80 > +3,138$ ) dan probabilitas (*significance*)-nya sebesar 0% di bawah 5% ( $0\% < 5\%$ ), maka berarti  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

**d. Pengujian Korelasi Berganda (uji Z)**

Pengujian korelasi berganda (uji Z) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Adapun langkah-langkah pengujian korelasi berganda dimaksud adalah sebagai berikut :

➤ Perumusan hipotesis

$H_0 : R \approx 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

$H_0 : R \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

➤ Penentuan taraf keyakinan

Dalam pengujian ini, menggunakan taraf keyakinan 95% atau signifikansi 0,05 (alpha = 5%) dan 2 sisi.

➤ Penentuan kriteria pengujian

- Jika  $-Z \text{ tabel} \leq R \text{ hitung} \leq Z \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $R \text{ hitung} < -Z \text{ tabel}$  atau  $R \text{ hitung} > +Z \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Nilai Z tabel diperoleh sebagai berikut :

$$= Z \cdot \alpha / 2 \cdot \frac{1}{\sqrt{N-1}}$$

$$= Z_{5\% / 2} \cdot \frac{1}{\sqrt{68-1}} = (1,96) \frac{1}{\sqrt{67}} = (1,96) (0,122) = 0,239$$



Gambar 4.13. Kurva Pengujian Korelasi Berganda (Uji Z)

➤ Perhitungan

R hitung diperoleh dengan rumus :

$$R = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y + \dots + \beta_n \sum X_n Y}{\sum Y^2}$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi berganda dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* (tabel 4.26), diperoleh nilai R hitung sebesar 0,956.

➤ Kesimpulan

Oleh karena perbandingan nilai  $R_{hitung}$  sebesar 0,956 lebih besar dari pada  $Z_{tabel} +0,239$  ( $0,956 < +0,239$ ), maka berarti  $H_a : R \neq 0$  atau  $R$  mendekati angka 1. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

### G. Pengujian Asumsi Klasik

Agar suatu penelitian dapat diterima secara meyakinkan dan memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)*, maka regresi linier berganda yang dilakukan harus memenuhi pengujian asumsi klasik, yaitu :

#### 1. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas akan mengalami multikolinieritas jika nilai besaran tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (*tolerance*) lebih kecil dari 0,1 atau nilai faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat (*varian inflation factor/VIF*) lebih besar dari 10 (Hair et al. 1992 dalam Duwi Priyatno, 2012). Analisis regresi linier yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS 16 for Windows* didapatkan hasil sesuai tabel berikut.

Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolinieritas Program *SPSS 16 for Windows*

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	disiplin pegawai	.406	2.461
	lingkungan kerja	.406	2.461

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut, dapat diketahui bahwa pada analisis regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti tidak terjadi multikolinieritas, dimana :

- nilai koefisien toleransi (*tolerance*) variabel disiplin pegawai sebesar  $0,406 > 0,10$  dan nilai faktor inflasi (VIF) sebesar  $2,461 < 10$ , maka berarti tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kinerja aparatur (Y) atas variabel disiplin pegawai (X1).
- nilai koefisien toleransi (*tolerance*) variabel lingkungan sebesar  $0,406 > 0,10$  dan nilai faktor inflasi (VIF) sebesar  $2,461 < 10$ , maka berarti tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kinerja aparatur (Y) atas variabel lingkungan kerja (X2).

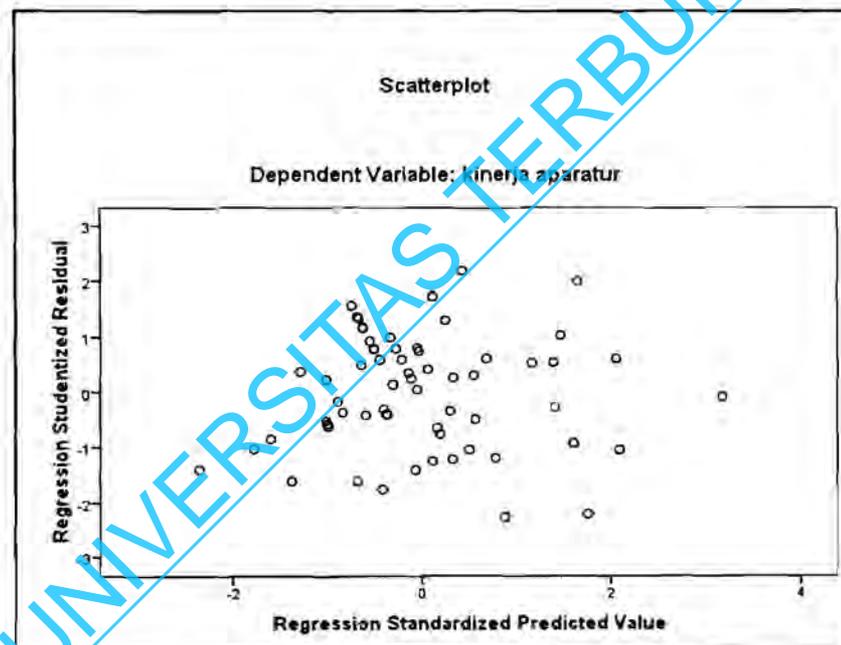
## 2. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda juga memerlukan pengujian mengenai sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varians yang sama berarti pada persamaan tersebut terjadi homoskedastisitas, dan sebaliknya jika varians tidak sama/berbeda berarti terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi berganda yang baik adalah yang residualnya mempunyai varians yang sama atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gejala homoskedastisitas ataupun heteroskedastisitas dapat diketahui berdasarkan grafik *scatterplot* yang merupakan hasil dari pengolahan data-data penelitian dengan menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun kriteria

gambaran dari output grafik *scatterplot* perihal ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, yaitu :

- Terjadi homoskedastisitas jika titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.
- Terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik pada grafik *scatterplot* mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang.



Gambar 4.14. Grafik *Scatterplot* Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Program *SPSS 16 for Windows*

Dari analisis hasil output program *SPSS 16 for Windows* (grafik *scatterplot*) di atas, didapatkan titik-titik yang menyebar di bawah ataupun di atas angka 0 sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Oleh karenanya, berarti bahwa pada variabel bebas (kinerja aparatur) tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik dan layak untuk dipergunakan melakukan prediksi adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada atau tidaknya permasalahan autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut :

- terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ( $DW < -2$ ).
- tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau  $-2 \leq DW \leq +2$ .
- terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 ( $DW > +2$ ).

Tabel 4.29 Hasil Uji Durbin-Watson Program SPSS 16 for Windows

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 <sup>a</sup>	.915	.912	1.362	1.508

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

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Dari analisis hasil output program SPSS 16 for Windows di atas (tabel 4.29), didapatkan nilai Durbin-Watson test (DW) berada di antara -2 dan + 2, yaitu sebesar 1,508. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### H. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis validitas terhadap seluruh instrumen penelitian dengan metode analisis Korelasi Pearson diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada para responden, baik pertanyaan untuk variabel disiplin pegawai, lingkungan kerja maupun variabel kinerja aparatur mempunyai

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid dan memiliki kecermatan yang tinggi dalam mengukur atau mengungkap hal-hal yang dimaksudkan.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *Cronbach Alpha*, untuk 20 (dua puluh) item pertanyaan instrumen penelitian variabel disiplin pegawai, nilai reliabilitasnya sebesar 0,867. Untuk 15 (lima belas) item pertanyaan instrumen penelitian variabel lingkungan kerja nilainya sebesar 0,819. Sedangkan untuk 15 (lima belas) item pertanyaan instrumen penelitian variabel kinerja aparatur nilainya sebesar 0,850. Sesuai pendapat Sekaran (1992), bahwa untuk nilai reliabilitas di atas 0,8 adalah baik, dan karena nilai seluruh hasil uji reliabilitas pada semua variabel tersebut di atas 0,80 maka berarti semua instrumen penelitian yang berjumlah 50 (lima puluh) butir pertanyaan tersebut termasuk dalam kategori baik dan reliabel atau dapat menghasilkan pengukuran yang tetap konsisten apabila diulang kembali.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan item pertanyaan yang termuat dalam kuesioner pada penelitian ini telah memenuhi unsur validitas dan reliabilitas, sehingga cukup layak untuk dijadikan instrumen penelitian saat ini ataupun untuk penelitian sejenis selanjutnya.

Sesuai hasil analisis deskripsi variabel disiplin pegawai diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden (*mean*) adalah 81,265. Rentang skor jawaban responden (*range*) sebesar 31, yaitu dari skor terendah 67 sampai skor tertinggi 98, dengan ukuran penyebaran data dari rata-ratanya/simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 5,643. Nilai/titik tengah semua data diurutkan dan dibagi dua

sama besar (*median*) adalah 80. Adapun frekuensi data disiplin pegawai yang berkategori sangat baik sebanyak 6 jawaban responden (8,8%), frekuensi data yang berkategori baik sebanyak 11 jawaban responden (16,2%), frekuensi data yang berkategori cukup baik sebanyak 28 jawaban responden (41,2%), frekuensi data yang berkategori kurang baik sebanyak 21 jawaban responden (30,9%), dan frekuensi data yang berkategori tidak baik sebanyak 2 jawaban responden (2,9%). Terlihat jelas bahwa data hasil penelitian didominasi oleh skor data yang termasuk kategori cukup baik dengan persentase sebanyak 41,2 % dan persentase data terendah adalah kategori data tidak baik sebanyak 2,9%.

Untuk analisis deskripsi variabel lingkungan kerja, diperoleh hasil rata-rata skor jawaban responden (*mean*) adalah 57,941. Rentang skor jawaban responden (*range*) adalah 26, yaitu dari skor terendah 47 dan skor tertinggi 73, dengan ukuran penyebaran data dari rata-ratanya/simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,696. Nilai/titik tengah semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar (*median*) adalah 57,50. Adapun frekuensi data lingkungan kerja yang berkategori sangat baik sebanyak 7 jawaban responden (10,3%), frekuensi data yang berkategori baik sebanyak 10 jawaban responden (14,7%), frekuensi data yang berkategori cukup baik sebanyak 28 jawaban responden (41,2%), frekuensi data yang berkategori kurang baik sebanyak 21 jawaban responden (30,9%), dan frekuensi data yang berkategori tidak baik sebanyak 2 jawaban responden (2,9%). Dari data tersebut terlihat jelas bahwa data variabel lingkungan kerja didominasi oleh nilai skor data yang termasuk kategori cukup baik dengan persentase sebanyak 41,2 %, disusul oleh kategori data kurang baik sebanyak 30,9%,

kategori data baik sebanyak 14,7%, kategori data sangat baik sebanyak 10,3% serta terakhir kategori data tidak baik sebanyak 2,9%.

Sedangkan untuk variabel kinerja aparatur, diperoleh hasil dari analisis deskripsi bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden (*mean*) sebesar 60,147. Rentang skor jawaban responden (*range*) adalah 26, yaitu dari skor terendah 48 dan skor tertinggi 74, dengan ukuran penyebaran data dari rata-ratanya/simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,595. Nilai/titik tengah semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar (*median*) adalah 60. Dari hasil analisis tersebut juga diperoleh data frekuensi variabel kinerja aparatur yang berkategori sangat baik sebanyak 5 jawaban responden (7,4%), frekuensi data yang berkategori baik sebanyak 11 jawaban responden (16,1%), frekuensi data yang berkategori cukup baik sebanyak 38 jawaban responden (55,9%), frekuensi data yang berkategori kurang baik sebanyak 10 jawaban responden (14,7%), dan frekuensi data yang berkategori tidak baik sebanyak 4 jawaban responden (5,9%). Terlihat dengan jelas bahwa data hasil penelitian didominasi oleh nilai skor data yang termasuk kategori cukup baik dengan persentase frekuensi sebanyak 55,9 %, disusul oleh data kategori baik sebanyak 16,1%, kategori data kurang baik sebanyak 14,7%, kategori data sangat baik sebanyak 7,4% serta terakhir data kategori tidak baik dengan persentase frekuensi sebanyak 5,9%.

Dari analisis deskripsi juga dapat diketahui normalitas distribusi data untuk masing-masing variabel, yaitu berdasarkan nilai rasio skewness dan nilai rasio kurtosis yang merupakan perbandingan dari nilai skewness terhadap

*Standard Error of Skewness*, dan nilai kurtosis terhadap *Standard Error of Kurtosis*. Adapun hasil dari perbandingan tersebut adalah :

- data-data variabel disiplin pegawai berdistribusi secara normal karena nilai rasio skewness (1,866) dan nilai rasio kurtosis (1,031) berada dalam rentang antara -2 sampai dengan +2.
- data-data variabel lingkungan kerja berdistribusi secara normal karena nilai rasio skewness (1,763) dan nilai rasio kurtosis (1,404) berada dalam rentang antara -2 sampai dengan +2.
- data-data variabel kinerja aparatur berdistribusi secara normal karena nilai rasio skewness (1,268) dan nilai rasio kurtosis (1,822) berada dalam rentang antara -2 sampai dengan +2.

Sedangkan berdasarkan Hasil Uji Normalitas Data dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat normalitas distribusi data yang diteliti dari nilai signifikansinya (*Asymp. Sig. (2-tailed)*). Untuk ketiga variabel yang diteliti yaitu variabel disiplin pegawai, lingkungan kerja dan variabel kinerja aparatur diperoleh hasil pengujian sebagai berikut :

- nilai signifikansi variabel disiplin pegawai sebesar 0,182 lebih besar dari 0,05 ( $0,182 > 0,05$ ), berarti data-data hasil penelitian variabel tersebut berdistribusi secara normal.
- nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,532 lebih besar dari 0,05 ( $0,532 > 0,05$ ), berarti bahwa data-data hasil penelitian variabel tersebut juga berdistribusi secara normal.

- nilai signifikansinya variabel kinerja aparatur sebesar 0,106 lebih besar dari 0,05 ( $0,106 > 0,05$ ), oleh karenanya data-data hasil penelitian variabel tersebut juga berdistribusi secara normal.

Disamping itu, normalitas distribusi data juga dapat dilihat dari grafik *normal probability plot* (grafik *Normal P-P Plot*). Dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* grafik tersebut dapat dibuat dan selanjutnya diamati posisi dan pola titik-titik yang muncul. Apabila posisinya mengikuti garis diagonal, maka berarti data-data yang diteliti berdistribusi secara normal, begitu pula sebaliknya apabila posisi dan pola titik-titik yang muncul tersebar tidak teratur, berarti data-data yang diteliti tidak berdistribusi secara normal. Adapun hasil pengamatan berdasarkan grafik *Normal P-P Plot* dimaksud adalah bahwa posisi dan pola titik-titik yang tertera pada grafik untuk variabel disiplin pegawai, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja aparatur, secara keseluruhan semuanya mengikuti garis diagonal, oleh karenanya berarti bahwa data-data pada semua variabel tersebut berdistribusi secara normal.

Untuk pengujian hubungan linieritas data antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang dilakukan dengan uji F melalui bantuan aplikasi/program *SPSS 16 for Windows (ANOVA table)*, diperoleh hasil sebagai berikut :

- terjadi hubungan linier antara variabel kinerja aparatur (Y) dengan variabel disiplin pegawai (X1), oleh karena berdasarkan hasil uji linieritas data diperoleh nilai  $F_{hitung} = 1,493$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 1,790$  ( $1,493 < 1,790$ ).

- terjadi hubungan linier antara variabel kinerja aparatur (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X2), oleh karena berdasarkan hasil uji linieritas data diperoleh nilai  $F_{hitung} = 1,493$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 1,807$  ( $1,177 < 1,807$ ).

Sedangkan dari hasil uji homogenitas data dengan uji Levene's melalui bantuan program *SPSS 16 for Windows*, diperoleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,121 lebih besar dari 0,05 ( $0,121 > 0,05$ ). Berarti bahwa varian dari ketiga variabel data yaitu variabel disiplin pegawai, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja aparatur adalah sama, yang berarti bahwa data penelitian yang diperoleh telah memenuhi asumsi homogenitas.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa data-data hasil penelitian ini telah memenuhi pengujian persyaratan analisis regresi dan analisis korelasi, yaitu adanya keyakinan yang memadai bahwa data berdistribusi normal, antara data variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier, dan data bersifat homogen.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel disiplin pegawai (X1) terhadap variabel kinerja aparatur (Y), diperoleh nilai koefisien regresi dan konstantanya, sehingga diperoleh persamaan :  $Y = -2,113 + 0,766X_1$ . Nilai konstanta (a) sebesar -2,113 berarti bahwa jika variabel disiplin pegawai tidak ada atau bernilai 0, maka variabel kinerja aparatur akan bernilai negatif sebesar -2,113 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi/prediktor variabel disiplin pegawai ( $\beta$ ) sebesar 0,766 berarti bahwa jika terjadi perubahan variabel disiplin pegawai (X1) sebesar satu satuan, maka menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur (Y) sebesar 0,766 satuan.

Untuk hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja aparatur ( $Y$ ), diperoleh nilai koefisien regresi dan nilai konstantanya, sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 12,838 + 0,816X_2$

Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 12,838 berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0, maka variabel kinerja aparatur akan bernilai positif sebesar 12,838 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi/prediktor variabel lingkungan kerja ( $\beta$ ) sebesar 0,816 berarti bahwa jika terjadi perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur ( $Y$ ) sebesar 0,816 satuan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel beserta nilai konstantanya, sehingga diperoleh persamaan :  $Y = -3,650 + 0,597X_1 + 0,264X_2$

Nilai konstanta ( $a$ ) pada persamaan tersebut sebesar -3,650 berarti bahwa jika variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0, maka variabel kinerja aparatur akan bernilai negatif sebesar -3,650 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel disiplin pegawai ( $\beta_1$ ) sebesar 0,597 berarti bahwa jika terjadi perubahan variabel disiplin pegawai ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur ( $Y$ ) sebesar 0,597 satuan dengan asumsi bahwa prediktor yang lainnya konstan atau tetap. Begitu pula halnya dengan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,264 dapat diartikan bahwa jika terjadi perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, akan menyebabkan pengaruh perubahan rata-rata variabel kinerja aparatur ( $Y$ ) sebesar 0,264 satuan dengan asumsi bahwa prediktor yang lainnya konstan.

Secara bersama-sama, pengaruh variabel disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur Kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb sebesar 91,5% sedangkan nilai sisanya, yaitu sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini, seperti faktor kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja, penguasaan teknologi, kompetensi dan lain sebagainya. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Variabel Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb.

Hasil pengujian regresi parsial (uji  $t$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin pegawai sebesar 12,903 lebih besar dari pada  $t_{tabel} + 1,997$  ( $12,903 > +1,997$ ), dengan probabilitas (significance) sebesar 0% di bawah 5% ( $0\% < 5\%$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

Dengan demikian, variabel disiplin pegawai yang terdiri dari unsur hasrat, perilaku dan unsur ketaatan pegawai, berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, efisiensi dan efektifitas, serta kepuasan bekerja bagi para pegawai yang merupakan bagian dan unsur-unsur variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

#### 2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb.

Dari hasil pengujian regresi parsial (uji  $t$ ), juga diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,748 lebih besar dari pada  $t_{tabel} + 1,997$  ( $4,748 >$

+1,997), dan probabilitas (*significance*) sebesar 0% di bawah 5% ( $0% < 5%$ ). Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan-kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja, baik itu unsur lingkungan fisik maupun unsur lingkungan non fisik, berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, efisiensi dan efektifitas, serta kepuasan bekerja bagi para pegawai yang merupakan unsur-unsur variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

### 3. Pengaruh Variabel Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb.

Sesuai hasil pengujian regresi berganda (uji F), diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 348,803 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  +3,138 ( $348,80 > +3,138$ ) dan probabilitas (*significance*) sebesar 0% di bawah 5% ( $0% < 5%$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

Ini berarti juga bahwa unsur-unsur variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja, yaitu unsur hasrat, unsur perilaku, unsur ketaatan pegawai, serta unsur lingkungan kerja fisik maupun unsur lingkungan kerja non fisik, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja aparatur (produktivitas, efisiensi dan efektifitas, serta kepuasan kerja) di kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

Perihal kekuatan atau keeratn pengaruh/hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat selanjutnya dianalisis dengan korelasi berganda, dan diperoleh hasil korelasi/nilai R sebesar 0,956. Dengan nilai  $R = 0,956 \approx 1$ , berarti bahwa korelasi/hubungan/pengaruh yang terjadi antara variabel lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap variabel kinerja aparatur sangat kuat/erat. Sedangkan nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,915 dapat diartikan bahwa persentase sumbangan/pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb adalah sebesar 91,5% dan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Disamping itu, pengaruh antara variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur juga dianalisis dengan korelasi berganda (uji Z). Sesuai hasil perbandingan nilai  $R_{hitung}$  terhadap  $Z_{tabel}$ , diperoleh kenyataan bahwa  $R_{hitung} 0,956 > Z_{tabel} +0,239$ . Karenanya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

Guna mendapatkan keyakinan yang memadai atas hasil analisis regresi berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, yaitu untuk menguji terjadi atau tidaknya multikolinieritas, heteroskedastisitas ataupun autokorelasi. Analisis regresi yang baik dan layak untuk dipergunakan melakukan prediksi adalah yang tidak memiliki masalah multikolinieritas, heteroskedastisitas ataupun masalah autokorelasi. Adapun hasil pengujian asumsi klasik dimaksud adalah :

- tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kinerja aparatur (Y) atas variabel disiplin pegawai (X1), tergambar dari nilai koefisien toleransi (*tolerance*) variabel disiplin pegawai sebesar 0,406 lebih besar dari 0,10 dan nilai faktor inflasi (VIF) sebesar 2,461 lebih kecil dari 10.
- tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kinerja aparatur (Y) atas variabel lingkungan kerja (X2), tergambar dari nilai koefisien toleransi (*tolerance*) variabel lingkungan sebesar 0,406 lebih besar dari 0,10 dan nilai faktor inflasi (VIF) sebesar 2,461 lebih kecil dari 10.
- variabel bebas (kinerja aparatur) bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kinerja aparatur, hal tersebut tergambar dari adanya titik-titik yang menyebar di bawah ataupun di atas angka 0 sumbu Y<sub>1</sub> yang tidak mempunyai pola yang teratur pada grafik *Scatterplot*.
- tidak terjadi autokorelasi dalam analisis regresi yang dilakukan oleh peneliti, hal tersebut tergambar dari nilai Durbin-Watson test (DW) yang berada di antara -2 dan +2, yaitu sebesar 1,508.

### **I. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan walaupun telah dilakukan upaya maksimal untuk menghindarinya. Hal tersebut sebagai akibat dari adanya keterbatasan-keterbatasan, baik berupa keterbatasan pengetahuan peneliti, kekurangcermatan perencanaan ataupun kendala ketika pelaksanaan penelitian di lapangan, antara lain sebagai berikut :

**Pertama**, pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan atas hasil isian kuesioner yang disebarkan kepada para pegawai kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb sebagai respondennya. Tidak menutup kemungkinan ketidakakuratan data karena kelemahan instrumen, walaupun peneliti telah mengantisipasi hal tersebut dengan melakukan telaahan dan uji coba validitas ataupun reliabilitas atas instrumen penelitian yang dibuat. Disamping itu mungkin juga responden tidak memberikan jawaban sesuai dengan keadaan atau kondisi yang sebenarnya, sehingga mempengaruhi hasil analisis data, yang pada akhirnya terhadap kesimpulan dan hasil penelitian ini.

**Kedua**, data mengenai disiplin pegawai dan lingkungan kerja diperoleh hanya berdasarkan kuesioner yang diisi sendiri oleh para pegawai kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, sehingga unsur subyektifitas data tidak dapat dihindari sepenuhnya. Untuk mendapatkan data yang lengkap, semestinya peneliti menanyakan kembali secara langsung dan mendetail kepada para responden yang telah mengisi kuesioner, perihal alasan dan dasar pengisian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

**Ketiga**, dalam penelitian ini tidak dilakukan pencocokan jawaban responden dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Terutama perihal variabel lingkungan kerja fisik, dimana masing-masing responden memiliki interpretasi dan ukuran penilaian yang berbeda-beda serta belum tentu sama dengan ukuran penilaian peneliti. Namun demikian, oleh karena kegiatan pencocokan tersebut memerlukan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit, maka dalam hal ini data penelitian yang diambil hanya diukur secara

langsung, yaitu dengan menganalisis terhadap hasil jawaban kuesioner yang diisi oleh para pegawai kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

**Keempat**, penelitian ini hanya menguji hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Padahal kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut, namun masih ada beberapa faktor lain yang turut berperan dan menentukan kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, seperti faktor motivasi, kepemimpinan, pendapatan/gaji, kompetensi dan lain sebagainya. Dari hasil analisis korelasi berganda diperoleh nilai persentase variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur sebesar 8,5% yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Karenanya diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menjelaskan secara lebih luas dan lebih mendalam perihal adanya variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb tersebut.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data penelitian, hasil analisis deskriptif, analisis regresi dan analisis korelasi, serta hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

*Pertama*, variabel disiplin pegawai yang terdiri dari unsur hasrat, perilaku dan unsur ketaatan pegawai, berpengaruh positif dan signifikan (kuat/erat) terhadap produktivitas, efisiensi dan efektifitas, serta kepuasan bekerja bagi para pegawai yang merupakan bagian dan unsur-unsur variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya koefisien korelasi sebesar 0,941, koefisien determinasi sebesar 0,885, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,903 serta pola hubungan antara kedua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $Y = -2,113 + 0,766X_1$ .

*Kedua*, variabel lingkungan kerja, baik itu unsur lingkungan fisik maupun unsur lingkungan non fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, efisiensi dan efektifitas, serta kepuasan bekerja bagi para pegawai yang merupakan unsur-unsur variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya koefisien korelasi sebesar 0,835, koefisien determinasi sebesar 0,696, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,748 serta pola hubungan antara kedua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $Y = 12,838 + 0,816X_2$ .

*Ketiga*, variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja, yang terdiri dari unsur hasrat, unsur perilaku, unsur ketaatan pegawai, serta unsur lingkungan kerja fisik dan unsur lingkungan kerja non fisik, secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja (produktivitas, efisiensi dan efektifitas, serta kepuasan kerja) aparatur di kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya koefisien korelasi sebesar 0,95%, koefisien determinasi sebesar 0,915, dan nilai Fhitung sebesar 348,803 serta pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $Y = -3,650 + 0,597X_1 + 0,264X_2$ .

## **B. Implikasi**

Beberapa implikasi dari hasil penelitian ini yaitu tentang konsep hubungan antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, dapat disajikan sebagai berikut.

Implikasi secara langsung penelitian ini ditujukan kepada para pegawai kelurahan kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, yaitu Kelurahan Bugis, Kelurahan Karang Ambun, Kelurahan Gayam, Kelurahan Gunung Panjang, Kelurahan Sei Bedungun dan Kelurahan Tanjung Redeb. Dalam rangka peningkatan kinerja, sudah semestinya para pegawai dimaksud menjalankan tugas sehari-hari dengan disiplin, penuh kesadaran, hasrat yang tinggi, perilaku yang dapat diteladani, mentatati jam kerja dan membuka layanan kantor sesuai jam kerja.

Untuk peningkatan kinerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, seyogyanya para pegawai kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb juga memperhatikan dan benar-benar menjaga lingkungan kerjanya. Baik itu lingkungan fisik yang berupa gedung, meja kursi dan sarana prasarana lainnya, penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja, ataupun lingkungan non fisik dalam bentuk hubungan kerja antar pegawai, dengan atasan maupun hubungan kerja dengan bawahan.

Sedangkan implikasi secara tidak langsung ditujukan kepada instansi yang membawahi dan/atau menaungi kelurahan-kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, yaitu Pemerintah Daerah kabupaten Berau pada umumnya dan kecamatan Tanjung Redeb pada khususnya. Dari analisis deskripsi data disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja aparatur 6 (enam) kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb diperoleh gambaran bahwa seluruh variabel yang ada dapat digolongkan ke dalam kategori cukup baik. Kondisi tersebut merupakan potensi yang dapat dikembangkan lebih lanjut guna perbaikan dan peningkatan kinerja kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb. Oleh karena itu, sudah selayaknya kecamatan Tanjung Redeb ataupun Pemerintah Daerah kabupaten Berau memberikan perhatian yang lebih dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas para pegawai kelurahan, baik dalam bentuk anggaran maupun sarana prasarana fisik.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan implikasi yang diharapkan dari penelitian ini, maka dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi pegawai/aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb agar :
  - a. menjalankan tugas sehari-hari dengan sebaik-baiknya, mentatati jam kerja dan membuka layanan kantor sesuai jam kerja.
  - b. turut serta dalam menjaga kondusivitas lingkungan kerja, baik dalam bentuk sarana prasarana (lingkungan fisik) ataupun dalam bentuk interaksi sosial di kelurahan masing-masing.
2. Bagi Lurah selaku pimpinan di kantor kelurahan disarankan agar :
  - a. membagi tugas kepada bawahan secara adil berdasarkan tugas pokok dan kompetensi masing-masing.
  - b. membuka/menutup kantor dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara tepat waktu/sesuai jam kerja.
  - c. mendelegasikan kewenangan kepada bawahan yang memiliki kompetensi apabila sewaktu-waktu melaksanakan dinas luar dan/atau meninggalkan tempat tugas/kantor kelurahan untuk sementara waktu.
  - d. menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis partisipatif dan memberikan keteladanan kepada bawahannya dalam menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna perbaikan dan peningkatan kinerja para pegawai/aparatur di kelurahannya masing-masing.
3. Bagi Camat Tanjung Redeb agar memberikan perhatian yang lebih dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kelurahan, baik dalam bentuk dukungan keuangan/anggaran maupun sarana prasarana fisik, serta membuka kotak pengaduan masyarakat atau media sejenisnya demi menjaga dan perbaikan kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

4. Bagi pemerintah daerah kabupaten Berau agar meninjau kembali kebijakan perihal pencabutan otoritas pengelolaan keuangan kelurahan-kelurahan di kabupaten Berau. Dengan sumber daya manusia dan potensi peningkatan kinerja bagi percepatan pembangunan daerah kabupaten Berau, sudah selayaknya kelurahan-kelurahan yang ada di kecamatan Tanjung Redeb khususnya, diberikan kewenangan dan otoritas mengelola anggaran sendiri dalam rangka membiayai pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
5. Bagi masyarakat yang bermukim di enam kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau khususnya, hendaknya turut serta dalam menciptakan iklim yang sehat bagi peningkatan kinerja aparatur kelurahan, antara lain dengan bertindak aktif mendukung program/kegiatan yang dijalankan oleh kelurahan dengan tidak mengesampingkan fungsi pengawasan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Cetakan Keempat*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 1*, PT. Indeks, Jakarta.
- Emory, C.W. dan Cooper. (1980). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi Kelima (terjemahan oleh Agus Dharma)*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. (1989). *Organization : Organisasi dan Manajemen (terjemahan oleh Djoerban Wahid)*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Cetakan Kedua*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Iswanto, Y. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu*, Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nasir, M. (1999). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, D. (2012), *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Rangkuti, F. (1997). *Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sarwoto (1983). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach, 2nd Edition*. John Wiley n Son, New York.
- Siagian, S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sinungan, M. (2000), *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Steers, R.M. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sugiyono (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.

Sulistiyani, A.T. (2004). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gaya Media, J

Sunyoto, D. (2011), *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Penerbit CAPS, Yogyakarta.

Susilo, W. (2002). *Audit Sumber Daya Manusia*. Vorgistatama Binamega, Jakarta.

Usman, H. (2008), *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

Disertasi, Tesis dan Skripsi :

Frans Farlen (2011), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*, Skripsi Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.

Rahmatullah B.W. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*, Skripsi Sarjana S-1 Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Titien Indarwati Subroto (2008), *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang*, Tesis Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Jurnal :

Supriadi, D. (2013), *Studi Tentang Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung*, eJournal Pemerintahan Integratif, 1 (3): 304-318.

Harsono, S., Rismayadi, B. dan Mariah, ES. (2012), *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*, Jurnal Manajemen Vol 09 No. 3 April 2012: 717-729.

Hardjanti, TB. dan Rahadhini, MD. (2011), *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 100-110.

Yunus, E. (2012), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*, Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol. 16 No. 3, September 2012 : 368–387.

Dokumen Internet, halaman Web :

Intanghina (2008), *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, diambil 23 Agustus 2011 dari situs World Wide Web <http://intanghina.wordpress.com>.

Peraturan :

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Berau Nomor 29 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Berau.

Surat Kabar :

Harian Berau Post, Jum'at, tanggal 1 Maret 2013.

UNIVERSITAS TERBUKA

**KUESIONER PENELITIAN TENTANG PENGARUH DISIPLIN  
PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA APARATUR KELURAHAN DI KECAMATAN  
TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU**

---

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Kode Responden : .....
2. Nomor Responden : .....
3. Nama Responden : .....
4. Jenis Kelamin Responden :  Pria  Wanita
5. Agama Responden :  Islam  Kristen  Hindu  
 Budha  Kristen Protestan
6. Tempat, Tanggal Lahir Responden : .....
7. Pendidikan Terakhir Responden :  SD  SMP  SLTA  
 Diploma  S-1  S-2  
 Lainnya
8. Pangkat/Golongan Responden : .....
9. NIP. Responden : .....
10. Jabatan Responden : .....
11. Instansi Responden : Kelurahan .....
12. Masa Kerja Responden di Instansi Saat Ini :  1-5 tahun  6-10 tahun  
 11-15 tahun  16-20 tahun  
 21-25 tahun  26-30 tahun  
 lebih dari 30 tahun
13. Masa Kerja Responden Keseluruhan :  1-5 tahun  6-10 tahun  
 11-15 tahun  16-20 tahun  
 21-25 tahun  26-30 tahun  
 lebih dari 30 tahun.

## II. PENJELASAN

1. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka Indonesia.
2. Guna kelancaran penelitian ini, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberikan jawaban pada daftar pertanyaan/kuesioner yang disediakan dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban alternative/pilihan yang paling tepat untuk setiap nomor, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS) atau Sangat Tidak Setuju (STS).
3. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan, akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian.
4. Atas kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diucapkan terima kasih.

Tanjung Redeb, 20 Maret 2013

Peneliti,

**ICHWANUL JAYA**

NIM. 018394943

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
<b>I.</b>	<b>DISIPLIN PEGAWAI</b>					
<b>A.</b>	<b>Hasrat</b>					
1.	Sebagai PNS saya setia dan taat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan/pimpinan.					
2.	Saya selalu memperhatikan dan menggunakan peralatan dengan baik dalam bekerja.					
3.	Hasil pekerjaan yang baik membuat saya terinspirasi untuk rajin bekerja.					
4.	Saya bekerja dengan tidak mengharapkan imbalan, komisi ataupun pujian dari atasan/pimpinan.					
5.	Saya bertanggung jawab atas pengembangan diri dan berniat untuk selalu mengevaluasi diri secara terus-menerus.					
<b>B.</b>	<b>Perilaku</b>					
6.	Sebagai PNS saya selalu hadir tepat waktu dan mengikuti apel pagi sebelum bekerja.					
7.	Dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sehari-hari, saya selalu mengikuti petunjuk dan arahan atasan/pimpinan.					
8.	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
9.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
10.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
11.	Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari saya selalu berkoordinasi dengan rekan-rekan di kantor.					
12.	Saya selalu mentaati dan melaksanakan keputusan yang dibuat oleh atasan/pimpinan.					

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
<b>C. Ketaatan</b>						
13.	Sebagai PNS saya setia dan taat terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
14.	Saya setia terhadap keputusan yang diambil pimpinan sehubungan dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
15.	Saya selalu taat kepada keputusan yang diambil bersama.					
16.	Saya patuh terhadap aturan kerja yang berlaku.					
17.	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan instruksi pimpinan.					
18.	Saya selalu patuh dan taat terhadap kesepakatan bersama yang dibuat dalam kerja Tim.					
19.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas dinas luar yang diberikan pimpinan.					
20.	Saya pulang setelah semua pekerjaan diselesaikan dengan baik.					
<b>II. LINGKUNGAN KERJA</b>						
<b>A. Lingkungan Fisik</b>						
1.	Kondisi ruang kerja/gedung, kursi, meja serta sarana dan prasarana lainnya di instansi tempat saya bekerja sangat bagus dan terpelihara.					
2.	Kondisi penerangan/cahaya di tempat kerja saya sangat baik/bagus.					
3.	Temperatur/suhu udara di tempat kerja saya sangat nyaman.					
4.	Kelembaban udara di tempat kerja saya sangat baik untuk kesehatan.					
5.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sangat baik dan lancar.					
6.	Di tempat kerja sangat sunyi dan jauh dari kebisingan.					

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
7.	Tidak ada getaran mekanis di tempat kerja saya.					
8.	Tidak ada bau yang tidak sedap ditempat kerja saya.					
9.	Tata warna di tempat kerja saya sangat bagus, indah dan nyaman untuk dipandangi.					
10.	Dekorasi di tempat kerja saya sangat bagus, indah dan nyaman untuk dipandangi.					
11.	Sarana musik di tempat kerja saya sangat sesuai untuk bekerja dan menyenangkan.					
12.	Keamanan di tempat kerja saya sangat terjamin.					
<b>B. Lingkungan Non Fisik</b>						
13.	Hubungan kerja antara saya dengan atasan saya, dalam kondisi yang sangat baik dan harmonis.					
14.	Kondisi hubungan kerja, antara saya dengan sesama rekan kerja sekantor saya, sangat baik dan harmonis.					
15.	Kondisi hubungan kerja antara saya dengan bawahan saya, sangat baik dan harmonis.					
<b>III. KINERJA</b>						
<b>A. Produktivitas</b>						
1.	Selama ini saya mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan multikolinieritas tugas jabatan yang lebih berat daripada yang telah dilaksanakan sehari-hari.					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik.					
3.	Saya sering dimintai ide/gagasan oleh pimpinan saya dalam merencanakan suatu pekerjaan.					
4.	Saya menggunakan peralatan (komputer) untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
5.	Ketika sedang bekerja, tuntutan saya untuk berhasil mengerjakan pekerjaan sangat tinggi.					
<b>B. Efisiensi dan Efektifitas</b>						
6.	Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan.					

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
7.	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.					
8.	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan pekerjaan dalam waktu tertentu.					
9.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana pendukung yang ada untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.					
10.	Saya menggunakan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan kepada saya.					
<b>C.</b>	<b>Kepuasan</b>					
11.	Saya mendapatkan manfaat dari pekerjaan yang saya kerjakan.					
12.	Pelayanan kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam menyelesaikannya.					
13.	Saya selalu memperhatikan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan pekerjaan.					
14.	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani suatu permasalahan kerja.					
15.	Saya mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan oleh pimpinan.					

Tanjung Redeb, .... Maret 2013

Responden,

.....  
NIP. ....

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- RG : Ragu-ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju
- : Tidak perlu diisi.

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=y x1 x2  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

		Notes
Output Created		10-May-2013 02:17:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
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=y x1 x2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.030

[DataSet0]

		Correlations		
		kinerja aparatur	disiplin pegawai	lingkungan kerja
kinerja aparatur	Pearson Correlation	1	.941**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	68	68	68
disiplin pegawai	Pearson Correlation	.941**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	68	68	68
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.835**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	68	68	68

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

REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN  
 /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2  
 /SCATTERPLOT=(\*SRESID,\*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN.

## Regression

## Notes

Output Created		02-May-2013 18:02:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
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 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:02.043
	Elapsed Time	00:00:01.638
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, disiplin pegawai <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 <sup>a</sup>	.915	.912	1.362	1.508

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

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1293.963	2	646.982	348.803	.000 <sup>a</sup>
	Residual	120.566	65	1.855		
	Total	1414.529	67			

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

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.650	2.424		-1.506	.137		
	disiplin pegawai	.597	.046	.733	12.903	.000	.406	2.461
	lingkungan kerja	.264	.056	.270	4.748	.000	.406	2.461

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensio n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	disiplin pegawai	lingkungan kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	29.686	.86	.03	.24
	3	.001	49.683	.14	.97	.76

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Residuals Statistics<sup>a</sup>

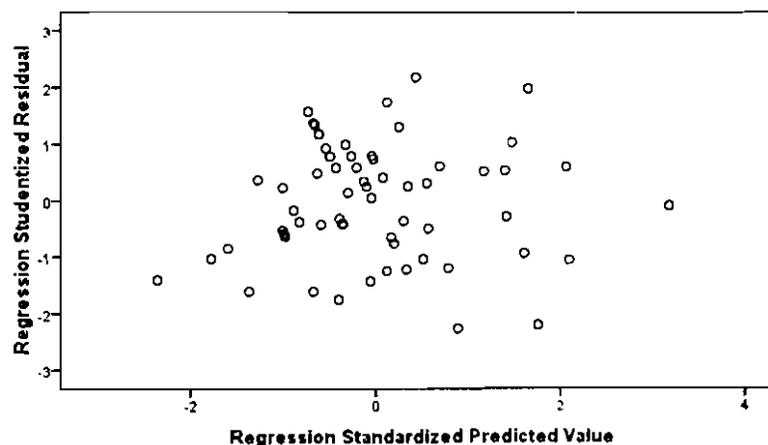
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	49.80	74.11	60.15	4.395	68
Std. Predicted Value	-2.354	3.177	.000	1.000	68
Standard Error of Predicted Value	.166	.573	.274	.083	68
Adjusted Predicted Value	50.04	74.13	60.16	4.385	68
Residual	-3.045	2.941	.000	1.341	68
Std. Residual	-2.236	2.159	.000	.985	68
Stud. Residual	-2.266	2.180	-.004	1.009	68
Deleted Residual	-3.129	2.998	-.011	1.408	68
Stud. Deleted Residual	-2.343	2.247	-.005	1.021	68
Mahal. Distance	.008	10.885	1.971	1.937	68
Cook's Distance	.000	.130	.017	.026	68
Centered Leverage Value	.000	.162	.029	.029	68

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

## Charts

## Scatterplot

Dependent Variable: kinerja aparatur



REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y1  
 /METHOD=ENTER x1.

## Regression

## Notes

Output Created		13-May-2013 21:04:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
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 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y1 /METHOD=ENTER x1.
Resources	Processor Time	00:00:00.125
	Elapsed Time	00:00:00.093
	Memory Required	1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin pegawai		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.883	1.569

a. Predictors: (Constant), disiplin pegawai

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1252.140	1	1252.140	508.908	.000 <sup>a</sup>
	Residual	162.389	66	2.460		
	Total	1414.529	67			

a. Predictors: (Constant), disiplin pegawai

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.113	2.766		-.764	.448
	disiplin pegawai	.766	.034	.941	22.559	.000

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN  
 /DEPENDENT y1 /METHOD=ENTER x2.

## Regression

## Notes

Output Created	13-May-2013 21:06:55	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
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 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y1 /METHOD=ENTER x2.	
Resources	Processor Time	00:00:00.172
	Elapsed Time	00:00:00.076
	Memory Required	1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.696	.692	2.551

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985.174	1	985.174	151.440	.000 <sup>a</sup>
	Residual	429.356	66	6.505		
	Total	1414.529	67			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.838	3.857		3.329	.001
	lingkungan kerja	.816	.066	.835	12.306	.000

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN  
/DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /RESIDUALS DURBIN.

## Regression

## Notes

Output Created		02-May-2013 17:58:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter, Weight, Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
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 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2/RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:00.203
	Elapsed Time	00:00:00.078
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, disiplin pegawai <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered, b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 <sup>a</sup>	.915	.912	1.362	1.508

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin pegawai, b. Dependent Variable: kinerja aparatur

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1293.963	2	646.982	348.803	.000 <sup>a</sup>
	Residual	120.566	65	1.855		
	Total	1414.529	67			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin pegawai, b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.650	2.424		-1.506	.137
	disiplin pegawai	.597	.046	.733	12.903	.000
	lingkungan kerja	.264	.056	.270	4.748	.000

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	49.80	74.11	60.15	4.395	68
Residual	-3.045	2.941	.000	1.341	68
Std. Predicted Value	-2.354	3.177	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.236	2.159	.000	.985	68

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

## REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HIST(ZRESID).

```

## Regression

## Notes

		02-May-2013 17:22:42
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter, Weight, Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none>  68
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS HIST(ZRESID).
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:03.027 00:00:02.809 1638 bytes 578 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, disiplin pegawai <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	disiplin pegawai	.406	2.461
	lingkungan kerja	.406	2.461

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		lingkungan kerja	disiplin pegawai
1	Correlations		
		lingkungan kerja	1.000
		disiplin pegawai	-.771
	Covariances		
		lingkungan kerja	.003
		disiplin pegawai	-.002

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	disiplin pegawai	lingkungan kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.6
	2	.003	29.686	.86	.03	.2
	3	.001	49.683	.14	.97	.7

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

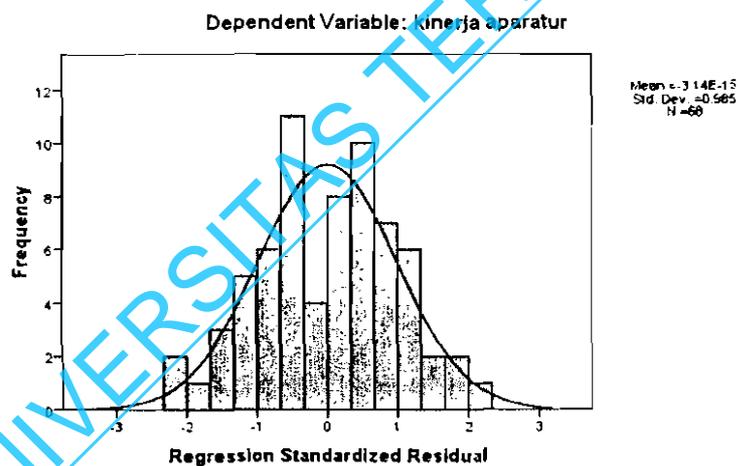
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	49.80	74.11	60.15	4.395	68
Std. Predicted Value	-2.354	3.177	.000	1.000	68
Standard Error of Predicted Value	.166	.573	.274	.083	68
Adjusted Predicted Value	50.04	74.13	60.16	4.385	68
Residual	-3.045	2.941	.000	1.341	68
Std. Residual	-2.236	2.159	.000	.985	68
Stud. Residual	-2.266	2.180	-.004	1.009	68
Deleted Residual	-3.129	2.998	-.011	1.408	68
Stud. Deleted Residual	-2.343	2.247	-.005	1.021	68
Mahal. Distance	.008	10.885	1.971	1.937	68
Cook's Distance	.000	.130	.017	.026	68
Centered Leverage Value	.000	.162	.029	.029	68

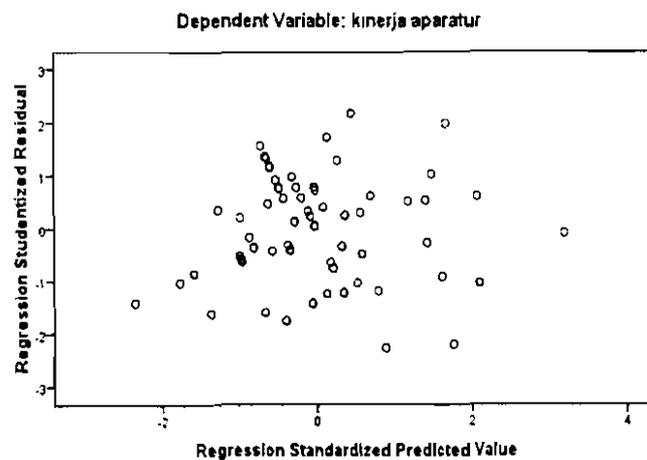
a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Charts

Histogram



Scatterplot



## REGRESSION

/MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT( 10)  
/NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2.

## Regression

## Notes

Output Created		02-May-2013 17:09:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter, Weight, Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
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 /MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2.
Resources	Processor Time	00:00:00.078
	Elapsed Time	00:00:00.046
	Memory Required	1628 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, disiplin pegawai		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja aparatur

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	disiplin pegawai	.406	2.461
	lingkungan kerja	.406	2.461

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		lingkungan kerja	disiplin pegawai
1	Correlations	lingkungan kerja	1.000
		disiplin pegawai	-.771
	Covariances	lingkungan kerja	.003
		disiplin pegawai	-.002

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	disiplin pegawai	lingkungan kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	29.686	.86	.03	.24
	3	.001	49.683	.14	.97	.76

a. Dependent Variable: kinerja aparatur

ONEWAY skor BY variabel  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY  
 /MISSING ANALYSIS.

### Oneway

### Notes

Output Created	08-May-2013 00:48:12	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	204
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY skor BY variabel /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.017

[DataSet0]

skoring data	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	68	81.26	5.643	.684	79.90	82.63	67	98
2	68	57.94	4.696	.570	56.80	59.08	47	73
3	68	60.15	4.595	.557	59.03	61.26	48	74
Total	204	66.45	11.655	.816	64.84	68.06	47	98

### Test of Homogeneity of Variances

skoring data

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.133	2	201	.121

### ANOVA

skoring data	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	22548.980	2	11274.490	450.932	.000
Within Groups	5025.529	201	25.003		
Total	27574.510	203			