43622.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Disusun Oleh :

FERY PRIYANTO

NIM. 500652303

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASONAL PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Fery Priyanto

Email: fery.priyanto3470@yahoo.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasonal Provinsi Nusa Tenggara Barat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasonal Provinsi Nusa Tenggara Barat. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Narkotika Nasonal Provinsi Nusa Tenggara Barat yaitu sebanyak sebanyak 84 orang.. Penelitian ini menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik analisis statistic inferensial yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, baik dengan uji F maupun uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan: Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasonal Provinsi Nusa Tenggara Barat . disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasonal Provinsi Nusa Tenggara Barat. lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasonal Provinsi Nusa Tenggara Barat, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasonal Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NATIONAL ANTI NARCOTICS AGENCY OF WEST NUSA TENGGARA PROVINCE

Fery Priyanto
Email: fery.priyanto3470@yahoo.com

Master's Program
Open University

The purpose of this research are: To knowing and analyze the partial effect of work discipline, work environment, and job satisfaction on employee performance at National Anti Narcotics Agency Of West Nusa Tenggara Province. To knowing and analyze the effect of simultaneously work discipline, work environment, and job satisfaction on employee performance at National Anti Narcotics Agency Of West Nusa Tenggara Province. Population in this research is all employees at National Anti Narcotics Agency Of West Nusa Tenggara Province which amounts to 84 people. This research make all member of population as respondent. Inferential statistic analysis techniques used are multiple regression analysis techniques, both with F test and T test. The results of this study indicate: Discipline work, work environment, and job satisfaction have a simultaneous effect on the performance of employees of the National Anti Narcotics Agency Of West Nusa Tenggara Province. Work discipline partially affect the performance of employees of National Anti Narcotics Agency Of West Nusa Tenggara Province. Work environment partially affect the performance of employees of National Anti Narcotics Agency Of West Nusa Tenggara Province. Joh satisfaction partially affect the performance of employees of National Anti Narcotics Agency Of West Nusa Tenggara Province.

Key words: work discipline, work environment, job satisfaction, employee performance

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

MEGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Mataram, 03 Agustus 2018

Yang menyatakan

(FERY PRIYANTO)

NIM. 500652303

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat
Penyusun TAPM	:	Fery Priyanto
NIM	:	500652303
Program Studi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Hari/Tanggal	:	Sabtu / 11 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,	Pembimbing I,
Dr. Sri Listyarini, M.Ed	Dr. Endar Pituringsih, S.E, M.Si, AK
NIP. 196104071986022001	NIDN. 0706067101

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Program Magister Manajemen	Dekan Fakultas Ekonomi
Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D	Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
NIP. 19761012 200112 2 002	NIP. 19720824 200012 1 001

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN KEUANGAN

PENGESAHAN

Nama	:	Fery Priyanto
NIM	:	500652303
Program Studi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal	:	Sabtu / 11 Agsutus 2018
Waktu	:	13.30 WITA s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Ali Muktiyanto, S.E, M.Si

.....

Penguji Ahli : Dr. Agus Maulana, M.S.M

.....

Pembimbing I : Dr. Endar Pituringsih, S.E, M.Si, AK

.....

Pembimbing II : Dr. Sri Listyarini, M.Ed

.....

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan segala keterbatasan pengetahuan dan kemampuan.

Tesis ini disusun dan diajukan guna melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai gelar S-2 pada Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Dalam penyusunan tesis ini, Penulis tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu dan membimbing, baik langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya tesis ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka, Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UT, Ibu Rini Yayuk Priyati, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Program Magister Manajemen UT.
2. Ibu Dr. Endar Pituringsih, S.E, M.Si, AK, selaku dosen Pembimbing I tesis, yang telah dengan penuh perhatian memberikan pengetahuan, bimbingan, nasehat dan pengarahan yang begitu besar.
3. Ibu Dr. Sri Listyarini, M.Ed selaku dosen Pembimbing II tesis, yang juga telah dengan penuh perhatian memberikan pengetahuan, bimbingan, nasehat dan pengarahan selama proses penyusunan tesis.
4. Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat, Bapak Drs. Imam Margono, yang telah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat dan pengertiannya.
5. Kedua Orang tua, Istri tercinta, Anak tersayang serta saudara yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam segala hal.
6. Seluruh teman-teman Pascasarjana *fully online* khususnya program studi Manajemen Keuangan atas kebersamaan selama kurang lebih dua tahun bersama dalam suka dan duka.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh Penulis yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada Penulis selama proses pembuatan tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam materi maupun penyajian tesis ini maka pengembangan dan penyempurnaan tesis ini akan sangat berguna bagi kita semua. Akhir kata semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua terutama untuk perencanaan kebijakan jangka panjang.

Mataram, Agustus 2018

Fery Priyanto

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Fery Priyanto
Alamat	:	Jl. Dam Rontu RT. 06 RW. 02 Kel. Rabangodu Selatan, Kec. Raba Kota Bima
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Bima, 03 April 1970
Agama	:	Islam
Pendidikan		
SD	:	1977 – 1982 (SD Negeri 1 Kediri Lombok Barat)
SLTP	:	1983 – 1986 (STN Negeri Mataram)
SLTA	:	1987 – 1989 (STM Negeri Mataram)
STRATA 1(S1)	:	1997 – 2000 (STISIP MBOJO BIMA)
Pekerjaan		
Staf	:	2005 – 2006 (Bagian Kesra Sekretariat Kota Bima)
Staf		2007 – 2008 (Dinas Kehutanan Kota Bima)
Sekretaris	:	2009 - 2010 (panwas Kota Bima)
Kepala Seksi		2011 – 2015 (Kasi Umum dan Keuangan Kantor Kelurahan Rite Kota Bima)
Kepala Sub. Bagian	:	2016 – sekarang (Kasubbag Umum BNN Kabupaten Bima)

Kota Bima, Agustus 2018

Peneliti

Fery Priyanto

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

DAFTAR ISI

		Halaman
Abstrak		i
Lembar Plagiat		iii
Lembar Persetujuan		iv
Lembar Pengesahan		v
Kata Pengantar		vi
Riwayat Hidup		vii
Daftar Isi		viii
Daftar Tabel		x
Daftar Gambar		xi
BAB I	**PENDAHULUAN**	
	A. Latar Belakang	1
	B. Perumusan Masalah	5
	C. Tujuan Penelitian	6
	D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II	**TINJAUAN PUSTAKA**	
	A. Kajian Teori	8
	1. Disiplin Kerja	8
	2. Lingkungan Kerja	11
	3. Kepuasan Kerja	13
	4. Kinerja Pegawai	19
	B. Penelitian Terdahulu	22
	C. Kerangka Berpikir	34
	D. Hipotesis Penelitian	36
	E. Operasionalisasi Variabel	37
BAB III	**METODE PENELITIAN**	
	A. Desain Penelitian	40
	B. Responden Penelitian	40
	C. Instrumen Penelitian	41
	1. Uji Validitas	41
	2. Uji Reliabilitas	42

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

D. Metode Analisis Data 42
1. Uji Asumsi Klasik 42
2. Analisis Deskriptif 44
3. Analisis Inferensial 44
4. Pengujian Hipotesis Penelitian 45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian 47
B. Hasil Penelitian 50
1. Karakteristik Responden 50
2. Uji Validitas dan Reliabilitas 56
3. Analisis Statistik Deskriptif 60
4. Uji Asumsi Klasik 77
5. Pengujian Hipotesis Penelitian 80
C. Pembahasan 84
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 84
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 87
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 89
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat 92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 95
B. Saran 96

Daftar Pustaka

Lampiran

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian	38
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	53
Tabel 4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_1)	56
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	57
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	58
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1)	60
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	66
Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	69
Tabel 4.14	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	74
Tabel 4.15	Uji Normalitas	78
Tabel 4.16	Pengujian Multikolinearitas	79
Tabel 4.17	Pengujian Heterokedastisitas	80
Tabel 4.18	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	81

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BNNP NTB	49

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Eksistensi manusia sebagai sumber daya dan keberadaannya tidak tergantikan oleh apapun dan oleh karenanya menjadi alasan mendasar memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan keharusan untuk dilakukan demi meningkatkan kualitas dan daya saing organisasi. Manusia sebagai faktor penentu dalam melahirkan gagasan terbaik demi kemajuan organisasi. Hasibuan (2011) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset berharga yang ada dalam organisasi.

Organisasi memiliki visi dan misi kemajuan sedang pasti akan senantiasa melakukan perbaikan demi meningkatkan kualitas anggotanya sebagai sumber daya penggerak kemajuan organisasi. Manusia dalam hal ini sebagai sumber yang memanajemen sumber daya lain termasuk sesama SDM dalam organisasi demi terwujudnya pencapaian tujuan organisasi. Ahmad (2011) menyebutkan bahwa yang menjadi tantangan besar dan mendasar dalam sebuah organisasi yaitu memposisikan anggota sebagai pegawai agar senantiasa optimis dalam bekerja. Dengan kata lain, bahwa kesuksesan lembaga organisasi tidak semestinya hanya ditinjau dari jumlah kepemilikan finansial melainkan pada eksistensi anggota sebagai SDM yang berkualitas dan berdaya saing.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

Di era globalisasi yang sarat dengan persaingan sudah pasti dibutuhkan anggota organisasi yang berkualitas dan berdaya saing sebab sukses atau tidaknya organisasi dalam menghadapi tuntutan dan tantangannya tergantung pada kualitas anggotanya. Semakin profesionalnya anggota organisasi maka akan menyebabkan tingginya daya saing organisasi. Anggota adalah sejatinya aset untuk segera diperhatikan melalui memperhatikan segala kendala yang dihadapi setiap organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Prestasi dan prestise kerja bagi sebuah lembaga diukur dari baik atau tidaknya kinerja anggota dalam organisasi. Kinerja merupakan akumulasi dari hasil pada setiap mata tugas dalam bidang pekerjaan dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan kriteria sebelumnya ditentukan demi memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapain tujuan organisasi (Russel, 2009:142). Jadi kinerja merupakan prestasi dari setiap pegawai yang mencerminkan apa yang yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam mengimplementasikan fungsi-fungsinya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam UU/5/2014 disebutkan bahwa pegawai di setiap organisasi pemerintah diharuskan memiliki disiplin agar kinerja yang baik agar dapat menyelenggarakan fungsi pelayanan publik.

Pegawai yang berkinerja baik disebahkan oleh beberapa faktor penentu sebab dalam komponen penelitian kinerja yang dimiliki seseorang melibatkan komponen-komponen tertentu menjadi alasan baik dan tidaknya kenierja seseorang (Yudinngsi, 2010). Beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti dilakukan oleh Putra (2013) dan Sutrisno (2017) menyimpulkan bahwa

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

kedisiplinan berdampak pada kinerja pegawai. Berheda dengan penelitian yang dilaakukan oleh Arianto (2013) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan mendasar yang dialami oleh pimpinan adalah masalah kedisplinan bawahan sebab secara teoretis hahwa displin menjadi alasan mendasar baik-tidaknya kinerja seseorang. Menurut Raini (2016) bahwa pimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu membuat bawahanya selalu mentaati segala aturan-uturan dalam organisasi yang dipimpinnya. Menurut Rivai (2004) dalam disiplin bawahan, seorang pimpinan dapat mengkomunikasikan setiap norma-norma berlaku dalam organisasi dalam membentuk kesadaran bawahanya dalam mematuhi segala aturan.

Lingkungan kerja menjadi alasan baik dan buruknya kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana menyenangkan bagi seseorang akan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja umumnya pegawai akan lebih betah dalam bekerja dan dengan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat mewujudkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Zamora dan Ardika, 2016).

Menurut Nitisemito (2010) bahwa lingkungan kerja merupakam yang ada di sekitar tempat berkerja yang memberi efek bagi seseorang selama mengerjakan beban tugas. Seharusnya antara sesama pegawai dan dengan pimpinan hendaknya terjalin hubungan kerja secara harmonis sehingga akan dapat meningkatkan kinerja. Organisasi telah mengidentifikasi bahwa prestasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan terciptanya prestasi kaitannya erat dengan prestasi individual pegawai. Oleh karena itu, prestasi kerja organisasi merupakan hasil dari kerja sama antara pegawai yang bersangkutan dengan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Penelitian antara lain oleh Rahayu (2005), Fatanah (2013), Hidayatullah (2012), Menzy (2015), dan Muiz (2015) dengan kesimpulan penelitian yang identik yaitu lingkungan kerja memiliki nilai pengaruh atas kinerja. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Arianto (2013) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan lingkungan yang baik dan konduksif dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu suasana psikologis atau batin seseorang yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan dengan dirinya. Kepusaan kerja memang dirasakan termasuk variabel yang susah diukur dan bersifat invidual karena setiap orang mempunyai perasaan tersendiri untuk dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa kepuasaan tersendiri bagi setiap pegawai dan dengan kriteria sendiri dalam menyatakan telah puas. Yuniastuti (2011), Sutanto (2014), Putra dan Wibawa (2015), serta Rosita (2016) dengan menyimpulkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berdampak pada baik dan tidaknya kinerja seorang pegawai. Namun ada perbedaan dengan penelitian Suryaningtyas (2014) yang mengatakan kepuasan kinerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

Berkenaan dengan itu, maka setiap organisasi agar dan perlu memperhatikan kedisiplinan anggota, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

bagi para anggotanya, demikian juga organisasi-organisasi pemerintah seperti Badan Nasional Narkotika (BNN) Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah dalam melakukan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran narkoba kepada masyarakat. Di bidang narkotika, untuk melaksakan tugas pokok di atas BNN Provinsi NTB yang mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis berdasarkan yang ditetapkan oleh kepala BNN Republik Indonesia.

Pegawai BNN Kabupaten Bima telah memiliki *finger print on line,* sebagai sebuah instrumen presensi (absensi) kehadiran pegawai dan sering mengalami gangguan internet, namun tersebut hanya gunakan sekedar memudahkan pengaturan pemberian tunjangan dan tidak digunakan sebagai unsur penilaian kinerja real bagi pegawi (Sumber, Kepala Sub. Bagian Umum BNNK Bima, 2017).

Berdasarkan pemaparan di atas, Peneliti melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengarub disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat?

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat?
4. Apakah ada pengaruh simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengungkap masalah penelitian sehingga dengan demikian adapun tujuannya, yaitu untuk:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat
4. Menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

D. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian memiliki harapan kegunaannya terentu sesuai dengan permasalah yang diteliti, dengan demikian adapun keguaan diharapkan:

1. Secara teorItis akan berkontribusi dalam pengayaan wawasan tentang kinerja pegawai beserta disiplin, lingkungan, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam konteks penelitian ini diharapkan pula dapat khasanah konseptualisasi teori disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Dalam konteks praktis hasil pnelitian menjadi masukan pemerintah khususnya Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) dalam peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang kondusif. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi lembaga atau pimpinan pihak BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat terutama dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan bagi instansi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

Kata disiplin mencerminkan sebuah arahan untuk membentuk keperibadian seseorang dalam mentaati segala aturan yang baik yang bermanfaat bagi diri, lingkungan dan masyarakat demi mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011:104). Syarif (1991:21) menyebutkan disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hasibuan (2011:112) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terhentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman. Maka, dapat dipahami bahwa disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap disiplin diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

paling kecil dan sederhana yaitu keluarga. Pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri. Muchdarsyah (2003:145) mengemukakan disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dari pendapat di atas, dikatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran sescorang pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si Pelanggar, namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

Pembinaan kedisiplinan sebenarnya untuk memenuhi standar tujuan dari pelaksanaan kerja agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam berkerja. Pada dasarnya pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnnya. Siswanto (2003:292) bahwa tujuan pembinaan kedisiplinan yaitu: a) agar pegawai lebih dan senantiasa menaati segala peraturan organisasi (tertulis dan tidak

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

tertulis), b) sehingga mampu mengimplementasikan segala fungsinya secara profesional dalam memberikan pelayanan yang maksimum, c) agar memelihara segala saran kantor dengan baik, dan (d) agar mampu berbuat sesuai dengan petunjuk moral dan norma yang berlaku.

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu model melatih pegawai demi meningkatkan pola pikir, pola sikap dan tindak para pekerja atau pegawai sehingga seseorang dapat secara terbuka bekerja kooperatif dengan pegawai teman sejawat. Tindakan disiplin suatu organisasi merupakan wujud dari pembinaan disiplin kerja. Tindakan pendisiplinan merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran. Menurut Handoko (2001:208) pembinaan disiplin kerja dapat dibedakan menjadi:

a. Kedisiplinan preventif yang merupakan kegiatan dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*self dicipline*" pada setiap pegawai tanpa kecuali sehingga kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditemukan menjadi sedikit atau bahkan menjadi tidak ada.
b. Disiplin korektif, disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary actioon*).

c. Kedisiplinan progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Simamora (2004:610-611) menulis ada tiga jenis kedisiplinan yaitu: Disiplin Manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir; Disiplin Tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap organisasi; dan Disiplin Diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

2. Lingkungan Kerja

Simanjuntak (2005:39) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu yang ada di sekitar tempat bekerja dan menjadi sangat penting dalam menunjang pelaksanaan kegiatan atau roda organisasi. Bagi seseorang lingkungan di sekitar tempat bekerja sangat mempengaruhi produktivitasnya yang artinya jika lingkungan kerja baik dan mendukung terhadap pelaksanaan tugas maka akan berdampak bagi kemajuan organisasi tersebut. demikian juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung maka akan berdampak buruk bagi lembaga.

Menurut Nitisemito (2000:82) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu baik fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar tempat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

kerja dan keberadaannya mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai hasil kerja maksimal. Lingkungan kerja yang beruapa fasilitas kerja yang memadai mendukung seseorang penyelesaian beban kerjanya guna meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi. Senada dengan itu, Sedarmayanti (2001:71) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja yaitu sesuatu berada di sekitar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya schingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja menjadi segala yang berbentuk maupun tidak berbentuk yang ada di sekitar pekerja pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi seseorang yang sedang bekerja.

Siagian (2006:103) menulis demi mewujudkan suasana kerja yang ramah dan menyenangkan bagi pekerja maka hendaknya memperhatikan:

a. Bentuk dan bangunan di tempat kerja
b. Ruang dan suasana tempat kerja yang lega
c. Ventilasi pertukaran udara
d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedarmayanti (2001) bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

c. Kelembapan udara di tempat kerja

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

e. Getaran mekanis di tempat kerja

f. Bau tidak sedap di tempat kerja

g. Tata warna di tempat kerja

h. Dekorasi di tempat kerja

i. Musik di tempat kerja, dan

j. Keamanan di tempat kerja

3. Kepuasan Kerja

Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2011:201). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, pengbargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Kepuasan kerja sebagai suasana atau perasaan atas suasana dan model pekerjaan yang penampakannya dalam bentuk sikap terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka (As'ad, 2003:104).

Hasihuan (2011:127) menyebutkan apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula. Variabel-variabel yang menentukan kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung yang membentuk suatu komitmen bersama. Katzel menyatakan bahwa karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang secara mental menantang. Pada kodisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain: tingkat produktivitas menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat *turnover* karyawan tinggi, prestasi kerja menurun (Robbins, 2002:224). Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan ataupun karyawan maka diperlukan adanya kerja sama yang baik dari pihak karyawan dan pihak perusabaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

Beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja (As'ad, 2003:195) adalah: a) Faktor hubungan antar karyawan: (1) hubungan antara manajer dengan karyawan, (2) faktor fisik dan kondisi kerja, (3) bubungan sosial diantara karyawan, (4) sugesti dari teman sekerja, dan (5) emosi dan situasi kerja; b) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, usia seseorang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin; dan c) Faktor luar yaitu berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Beberapa indikator tentang kepuasan kerja menurut Luthan (2004), meliputi:

a. Pekerjaan itu sendiri

   Merujuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas–tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

   Artinya terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian yang dimiliki.

c. Upah dan promosi

   Artinya pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

d. Sikap teman sekerja, penyelia, atasan

Tingkat hubungan dengan teman sekerja, dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja serta dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

e. Kondisi lingkungan kerja

Karyawan biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan karyawan. Karyawan cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Secara umum, kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh pada kepuasan kerja, selama tidak benar-benar buruk. Kondisi seperti itu memicu adanya lingkungan kerja kondusif, yaitu saling mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik.

Menurut pendekatan teori Maslow tentang kebutuhan manusia, bila dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal ini gaji merupakan kebutuhan manusia atau karyawan yang terendah. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terbadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas, terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri-ciri intrinsik yaitu tantangan mental (Locke, 1976:309). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003:128). Menurut Hariandja (2002) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja, yaitu:

a. Gaji atau upah

   Gaji atau upah adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

   Yaitu pekerjaan yang dilakukan, apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak memuaskan.

c. Rekan sekerja

   Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa untuk berinteraksi dalam melaksakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Pimpinan

   Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Kebijakan yang dijalankan atasan dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

e. Promosi atau kesempatan untuk maju

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat mersakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan yang bersifat terbuka atau kurang terbuka, hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

f. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis yang dirasakan oleh karyawan ketika berada di dalam organisasi.

Menurut Davis and Newstrom (2002), faktor-faktor yang menentukan seorang pegawai dalam bekerja merasa puas atau tidak puas (*job satisfaction*) terhadap pekerjaannya, meliputi: a) Penilaian diri, b) Penilaian terhadap pekerjaan, c) Stabilitas pekerjaan, dan d) Pengaruh lingkungan. Siagian (2006) mnyebutkan bahwa terdapat beberapa hal yang bisa mengakibatkan kepuasan kerja, diantaranya adalah: a) Pekerjaan yang penuh tantangan; b) Penerapan sistem penghargaan yang adil; c) Kondisi kerja yang sifatnya mendukung; dan d) Sikap rekan sekerja. Oleh karena itu, apabila hal tersebut dapat diterapkan dengan baik, maka kepuasan kerja pada karyawan akan terwujud, sehingga dampaknya terhadap kinerja.

Robbins (2004) mengemukakan tentang faktor-faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja adalah: a) Kerja yang secara mental

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menantang, b) Ganjaran yang pantas, c) Kondisi kerja yang mendukung, d) Rekan kerja yang mendukung, dan e) Kesesuaian kepribadian pekerjaan. Sementara itu, As'ad (1998) menjelaskan tentang faktor–faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah: a) Individu, meliputi umur, kesehatan, waktu dan harapan; b) Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan; dan c) Faktor utama, upah, ketentraman kerja, kondisi kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, perlakuan yang adil secara individu dan tugas.

4. Kinerja Pegawai

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Hasibuan (2002:183) bahwa ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Dharma (2010), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya: Yudiningsih (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh: 1) Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 2) Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, 3) Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan 4) Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pada Distanak Kabupaten Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distanak Kabupaten Buleleng dan objeknya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang didukung dengan wawancara. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik: 1) Kuesioner, dan 2) Pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari: 1) Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 2) Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, 3) Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan 4) Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pada Distanak Kabupaten Buleleng.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

Riani (2016), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada RSU Dr. Socharso Surakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kompetensi juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Arianto (2013), dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan hudaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya: Rahayu (2005) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

Bagian Produksi Divisi Foundry I. Objek penelitian ini adalah pegawai PT. Pakarti Riken Indonesia (PARIN). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor–faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 120 orang karyawan bagian produksi Divisi Foundry I PT. Pakarti Riken Indonesia (PARIN). Teknis analisis yang digunakan adalah teknis analisis regresi berganda, dengan lima variabel bebas yang menyangkut lingkungan kerja, yaitu Penerangan (X_1), Warna (X_2), Kebisingan (X_3), Pertukaran Udara (X_4), dan Kebersihan (X_5), dan variabel terikatnya Produktivitas Kerja (Y). Model persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$. Dua hipotesis yang diajukan adalah: 1) Lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, warna, kebisingan, pertukaran udara, dan kebersihan secara bersama–sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Divisi Faundry I PT. Pakarti Riken Indonesia (PARIN), dan 2) Diantara kelima variabel lingkungan kerja, faktor penerangan memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Divisi Faundry I PT. Pakarti Riken Indonesia (PARIN). Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor–faktor lingkungan kerja yang terdiri dari Penerangan (X_1), Warna (X_2), Kebisingan (X_3), Pertukaran Udara (X_4), dan Kebersihan (X_5) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan karena nilai F_{hitung} sebesar 9.825 lebih besar dari nilai F_{Tabel} sebesar 2.29. Hasil pengujian secara parsial juga membuktikan bahwa masing–masing faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

karyawan dan diantara faktor–faktor lingkungan kerja tersebut masalah penerangan secara signifikan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas, karena memiliki nilai koefisien korelasi tertinggi sebesar 0.356.

Hidayatullah (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricry) Pekanbaru. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru, 2) Untuk mengetahui produktivitas karyawan PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru. Penelitian dilakukan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru, yang berjumlah 146 orang sedangkan sampelnya 60 orang dengan teknik *random sampling*. Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru termasuk baik. Produktivitas pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar 0.000 < α = 0,05 maka Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricky) Pekanbaru.

Menzy (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini didasari pada tuntutan BPS Provinsi Sulawesi Barat untuk selalu siap menyajikan data statistik yang variatif, tepat waktu dan akurat untuk berbagai kepentingan. Oleh sebab itu, kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang seluruhnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut dalam menunjang peran BPS sebagai penyedia statistik berkualitas. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi tentunya dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasinya adalah seluruh pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 51 orang yang sekaligus sebagai sampelnya. Variabel penelitian, yaitu: lingkungan kerja yang terdiri dari fisik (X_1) dan nonfisik (X_2); motivasi kerja (Y); dan kinerja pegawai (Z). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner (angket) yang terdiri dari 35 rincian pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert dengan lima opsi jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

sehingga arah dan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat tergambarkan secara jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung sebesar 0,316; 2) Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung sebesar 0,549; 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 0,446; 4) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 0,258 dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,141, sehingga pengaruh total lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,399; dan 5) Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 0,287 dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,245, sehingga pengaruh total lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,532.

Muiz (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas dengan Religiusitas sebagai *Moderating Variable*. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Formes Sleman di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan religiusitas sebagai *moderating variable* di PT. BPRS FORMES. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat *field research* yaitu sebuah studi penelitian yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

angka kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Metode pengumpulan data pada penelitian adalah menggunakan angket, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen (bebas), produktivitas sebagai variabel dependen (terikat) dan religiusitas sebagai variabel moderating (memperkuat/memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen). Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan MRA (*moderating regresi analysis*). Hasil penelitian ini melalui beberapa tahap pengujian dengan bantuan SPSS 16.00 for Windows meliputi uji validitas pada 25 item skala lingkungan kerja terdapat 23 item valid dan 2 item gugur dengan angka *Corrected Item Total Correlation* < 0,404. Pada skala produktivitas terdapat 18 item valid dan 2 item gugur dari 20 item pernyataan dengan angka *Corrected Item Total Correlation* < 0,404. Pada skala religiusitas terdapat 16 item valid dan 4 item gugur dari 20 item pernyataan dengan angka *Corrected Item Total Correlation* < 0,404. Pada uji reliabilitas dengan angka *Cronbach's Alpha* skala lingkungan kerja sebesar 0,928, skala produktivitas karyawan sebesar 0,944, dan skala religiusitas sebesar 0,732, maka ketiganya memiliki angka > 0,7 dan dinyatakan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji normalitas menghasilkan angka Asymp. Sig sebesar 0,098 > 0,05 menunjukan sebaran data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan angka *Collinearity Statistics* dengan nilai Tolerance 0,833 > 0,1 dan nilai VIF 1,133 < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai sig. skala

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

lingkungan kerja sebesar 0,702, skala religiusitas sebesar 0,816 dan *constant* sebesar 0,842, maka ketiganya memiliki angka > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastiditas. Pada uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin Watson sebesar 1,949 maka 1,546 (du) < 1,949 (d) < 2,454 (4-du) hal ini menunjukan tidak terjadinya autokorelasi. Uji hipotesis dari beberapa pengujian yaitu uji persamaan determinasi, persamaan statistik F, persamaan uji t dan MRA terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas secara positif dan signifikan (H_1) sebesar 90,1%. Dan pengaruh religiusitas memoderasi (memperkuat) secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas (H_2) sebesar 10,6%. Kata kunci: lingkungan kerja, religiusitas, produktivitas karyawan, BPRS FORMES Sleman D.I. Yogyakarta

Hardiyana dan Helwiyan (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. Operasional variabel menunjukkan variabel-variabel disusun berdasarkan indikator yang diadopsi dari berbagai sumber. Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki indikator koordinasi, pengambilan keputusan, komunikasi, perhatian, dan pengawasan. Variabel motivasi (X_2) memiliki indikator kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan kelompok. Variabel lingkungan kerja (X_3) dengan indikator fisik dan nonfisik. Variabel kinerja (Y) dengan indikator kuantitas dan kualitas pekerjaan, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, inisiatif, kemandirian dan kualitas pribadi. Hasil analisis jalur yang dilakukan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Fatanah (2013) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Harapan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Barat). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, harapan, kompensasi, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja para pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Barat. Responden dalam penelitian ini sebanyak 95 orang pegawai. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*). Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja, harapan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja para pegawai dapat dilihat dari kontribusi variabel kepuasan kerja, harapan, kompensasi, lingkungan kerja, sebesar 54,4% terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja, harapan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 yang berarti < 0.01. Kepuasan kerja, harapan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja para pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Nusa

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

Tenggara Barat. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0.00, harapan sebesar 0.01. kompensasi sebesar 0.00, dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0.01.

Selanjutnya penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja, telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, antara lain: Wahyuningrum (2008) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif. Teknik analisis dengan menggunakan teknik statistik korelasi Kendall. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif baik secara parsial maupun simultan dengan kinerja sebagai variabel dependen.

Yuniastuti (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi, interview, kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis koefisien korelasi *product moment*. koefisien determinan dan uji-r. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh: koefisien korelasi *product moment* xy = 0,815, ini menunjukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan prestasi kerja karyawan; koefisien determinasi = 66,40%, ini menunjukan bahwa kepuasan kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

memberikan pengaruh sebesar 66,40% terhadap prestasi kerja karyawan dan sebesar 33,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini; dan nilai rxy atau r_{hitung} 0,815 > r_{tabel} 0,396 pada tingkat kepercayaan 95%, maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Organik Agro System (oasis) dapat diterima.

Sutanto (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Objek penelitian ini adalah karyawan CV. Intaf Lumajang. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 87 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manajer

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat schingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Putra dan Wibawa (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Autobagus Rent Car Bali. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan mengenai kepuasan kerja. *turnover intention*, dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 98 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* dan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi melalui komitmen organisasional.

Rosita, Titik (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pharos Indonesia Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis pertama menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi merupakan variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pharos Indonesia Surabaya, pada bagian gudang, IT, *quality control, accounting,* marketing dan Kabag. Operasional. Sampel dalam penelitian berjumlah responden, penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis dengan regresi linier, uji kelayakan model, koefisien determinasi, uji t dan uji analisis jalur (*Path Analisys*). Hasil dari penelitian menunjukkan babwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT. Pharos Indonesia Surabaya.

Berkaitan dengan uraian di atas. maka untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Lampiran 1.

C. Kerangka Berpikir

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi: disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Sedangkan variahel dependen

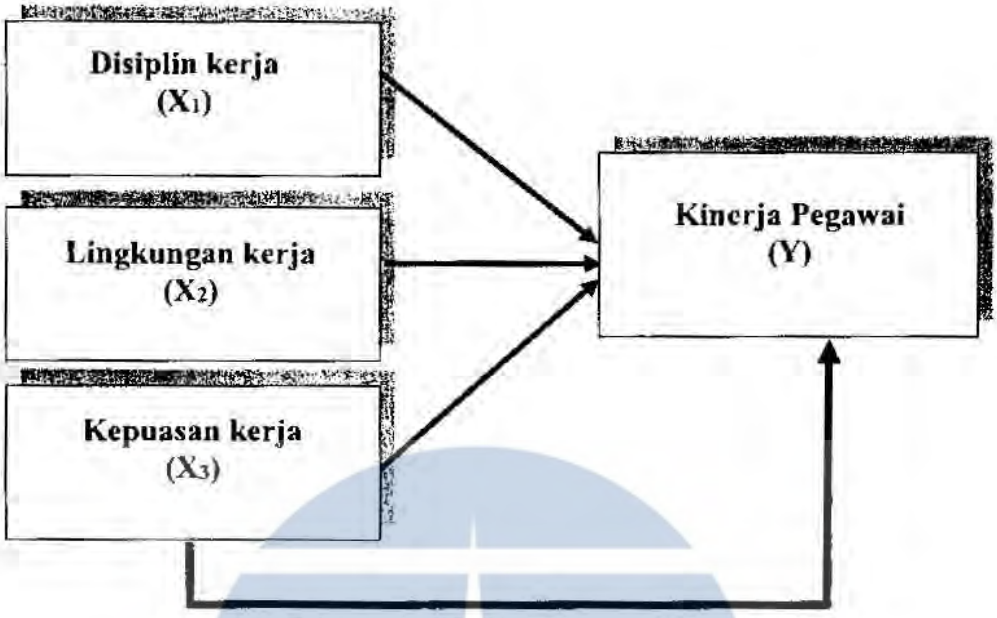
Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X_1) menggunakan teori harapan (Teori Ekspektansi) oleh Vroom (1964), bahwa setiap individu percaya bahwa apabila seseorang berperilaku dengan cara tertentu, maka akan memperoleh hasil (*outcome expectancy*). Selanjutnya variabel lingkungan kerja menggunakan *Goal Setting Theory* (Locke dan Latham, 2002) yang menyatakan bahwa penetapan tujuan merupakan suatu proses kognitif untuk mencapai tujuan kinerja pegawai yang berkualitas. Untuk mencapai kondisi tersebut, perlu dibutuhkan lingkungan yang kondusif. Variabel kepuasan kerja mengadopsi dari teori *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor) yang dikemukakan Herzberg (2011), dimana dalam teori ini menjelaskan tentang kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh seseroang dalam bekerja. Kemudian variabel kinerja pegawai menggunakan teori Vroom (1964) dan Dharma (2010). Seorang pegawai mempunyai suatu harapan untuk mencapai suatu kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka untuk lebih operasional akan dibuat model konseptualisasi penelitian sebagai berikut.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Sesuai kajian teori dan penelitian terdahulu serta model konseptualisasi penelitian di atas maka dapat diajukan hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Nusa Tenggara Barat
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Nusa Tenggara Barat
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

4. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja perpengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Nusa Tenggara Barat

E. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan permasalahan penelitian maka ada beberapa variabel penelitian dan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasaan kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Operasionalisasi dari masing-masing variabel independen dan dependen tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X_1) dalam penelitian ini adalah segala suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai BNN yang sesuai dengan segala aturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Indikator variabel disiplin kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2000) dan Yudiningsih (2016) yaitu kebadiran, tanggung jawab, menaati prosedur, datang dan pulang tepat waktu.
2. Lingkungan kerja (X_2) dalam penelitian merupakan tanggapan dari responden atas situasi, hubungan, komunikasi dan suasana dan lingkungan tempat kerja. Adapun indikator variabel lingkungan kerja diadopsi dari pandangan Sedarmayanti (2001) dan Fatanah (2013).
3. Kepuasan kerja (X_3) dalam penelitian adalah responden pegawai sebagai resonden penelitian yang timbul tentang suasana dan nuansa menyenangkan atau tidak sebaliknya selama bekerja baik dari tingkat keserasian antara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

harapan dengan apa yang diperoleh. Luthan (2004) dan Wahyuningrum (2008) terdiri dari tunjangan promosi jabatan, mental sikap sesama sejawat dan pimpinan.

4. Kinerja pegawai (Y) merupakan akumulasi dari hasil kerja dicapai oleh pegawai selama menjalakan rutinitas sebagai seorang pegawai BNN dalam kurun waktu tertentu dan standar kuantitas serta kualitas ditentukan oleh lembaga tempat mengabdi. Indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan Hardiyana dan Helwiyan (2011).

Tabel 2.1 Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian

NO	VARIABEL		INDIKATOR	NOMOR PERTANYAAN
	JENIS	NAMA		
1	**Independen (X)**	**Disiplin Kerja (X_1)**	1. Kehadiran 2. Tanggung jawab 3. Menaati prosedur/ aturan	1 - 10
		Lingkungan Kerja (X_2)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja nonfisik 3. Lingkungan kerja sosial	11 – 15
		Kepuasan Kerja (X_3)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah dan promosi 3. Sikap teman kerja dan atasan	16 - 24

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

NO	VARIABEL		INDIKATOR	NOMOR PERTANYAAN
	JENIS	NAMA		
2.	**Dependen (Y)**	**Kinerja (Y)**	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu	25 - 29

Sumber: Lampiran 2. Kuesioner Penelitian (2018)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif yaitu sebuah model desain penelitian yang mencari hubungan kausal antara satu variabel atau lebih dengan variabel lain dan hubungan kausal dimaksud adalah hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2014:12). Jadi desain penelitian asosiatif menjelaskan pengaruh sebab akibat (jika X maka Y).

B. Responden Penelitian

Responden penelitian adalah semua pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 84 orang dan dengan demikian penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai responden penelitian. Untuk lebih jelasnya akan ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 3.1 Penyebaran Responden Penelitian

No.	BNN Se-Provinsi NTB	Populasi
1.	BNN Provinsi NTB	30
2.	Kab Sumbawa Barat	12
3.	Kota Mataram	18
4.	Kab Bima	14
5.	Kab Sumbawa	10
	Jumlah	**84**

Sumber: Data pegawai BNN Provinsi NTB, 2017

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat digunakan untuk mengumpul data-data penelitian. Dalam penelitian ini jenis instrumen penelitian adalah kuesioner yaitu sederet pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan operasionaliasi variabel penelitian. Kuesioner yang diisi oleh pegawai sebagai responden dalam penelitian diukur dengan skala *likert* yang meliputi:

Alternatif Jawaban	Skor	
	Negatif	Positif
Sangat Setuju	1	5
Setuju	2	4
Netral/ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	4	2
Sangat Tidak Setuju	5	1

Sebelum instrumen penelitian digunakan sebagai alat mengumpulkan data-data penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas instrumen dimaksud apakah kuesioner memiliki kevalidan dalam mengungkap data penelitian. Menurut Sugiyono (2014:172) menyatakan bahwa "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Menurut Ghozali (2013:52) bahwa kuesioner dinyatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan segala akan diukur secara tepat. Ghozali (2013:178) mengatakan validitas dilakukan dengan melakukan korelasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

bivariate dari masing-masing item instrumen apahila ≥ 0,30, maka dapat dinyatakan butir instrumen tersehut valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:48) menyebutkan reliabilitas item instrumen melihat konsistensi kaevalidtan item instrumen dengan menggunakan pendekatan koefisien *cronbach alfa* untuk semua variabel dengan kaidah reliabel jika nilai *cronbach alfa* > 0,6.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Metode ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lehih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan apakah model data dapat memenuhi persyaratan analisis regresi berganda. Dengan kata lain, sebelum melakukan analisis regresi berganda dilakukan uji persyaratan analisis regresi (asumsi klasik). Model regresi yang baik seharusnya memenuhi persyaratan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi mengikuti atau mendekati kurva normal. Sehingga distribusi tersebut dapat dikatakan normal. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengamati grafik plots dengan data menyebar mendekati kurva normal. Data berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesunggubnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistik dapat dilakukan dengan uji statistik non-prametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk lebih meyakinkan hasil dari analisis grafik.

b. Multikolincaritas

Merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen jika VIF $\geq$ 10 dan nilai *tolerance* $\leq$ 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang". Ghozali (2013:143) menyebutkan persamaan regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi dari variabel bebas terhadap nilai absolut residual lebih besar dari $\alpha = 0.05$.

2. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2014:124) menulis analisis statistik deskriptif yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi dengan mengidentifikasikan karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase.

3. Analisis Inferensial

Teknik analisis inferensial dimaksudkan sebagai sebuah model analisa ini secara statistik dalam memahami angka-angka dengan menggunakan formula-formula statistik yang kemudian diintepretasikan secara kualitatif dengan bantuan program *SPSS for windows*. Adapun model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

e = *Error Term*

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji-t dalam penelitian adalah dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau p-*value* (sig.) < 0.05 (alfa), maka Ho ditolak.

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau p-*value* (sig.) > 0.05 (alfa), maka Ho diterima.

b. Uji-F dalam hal ini dimaksudkan menguji pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan kaidahnya yaitu membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau p-*value* (sig.) < 0.05 (alfa), maka Ho ditolak.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau p-*value* (sig.) > 0.05 (alfa), maka Ho diterima.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

c. Koefisien Determinasi

Ghozali (2013:97) menulis bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika k > 1, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian

Semakin drastisnya peredaran narkoba (narkotika dan obat-obatan) akhir-akhir ini di Indonesia membuat keadaan situasi semakin genting dan menghawatirkan. Dalam rangka mewujudkan Indonesia bebas dari penyalahgunaan narkoba, Badan Narkotika Nasional (BNN) menyebar sampai tingkat wilayah provinsi bahkan kabupaten/kota di Indonesia. Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) adalah instansi vertikal Badan Narkotika Nasional (BNN) yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam wilayah provinsi.

Strategi yang dilakukan oleh BNNP Nusa Tenggara Barat dalam upaya perlawanan terhadap kejahatan narkoba melalui Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat, Rehabilitasi, serta Pemberantasan. Pencegahan melalui Diseminasi Informasi dan Advokasi, Pemberdayaan Masyarakat melalui Pemberdayaan Alternatif dan Peningkatan PeranSerta Masyarakat, Rehabilitasi melalui Penguatan Lembaga Rehabilitasi Instansi Pemerintah, Komponen Masyarakat dan Pascarehabilitasi, Pemberantasan melalui pelaksanaan Penyelidikan dan Penyidikan Jaringan Peredaran Gelap Narkotika, Pelaksanaan Operasi Bersinar, serta Laporan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Visi Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Adapun visi badan narkotika nasional dalam renstra periode 2015-2019 adalah "Menjadi lembaga yang profesional, tangguh, dan terpercaya dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika".

Misi Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Untuk mewujutkan visi sebagaimana tersebut di atas, dirumuskan misi Badan Narkotika Nasional sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan memperkuat kapasitas kelembagaan.
2. Megoptimalisasi sumber daya dalam menyelenggarakan dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran narkotika.
3. Melaksanakan pencegahan penyalahgunaan narkotika secara komprebensif.
4. Memberantas peredaran gelap narkotika secara professional.

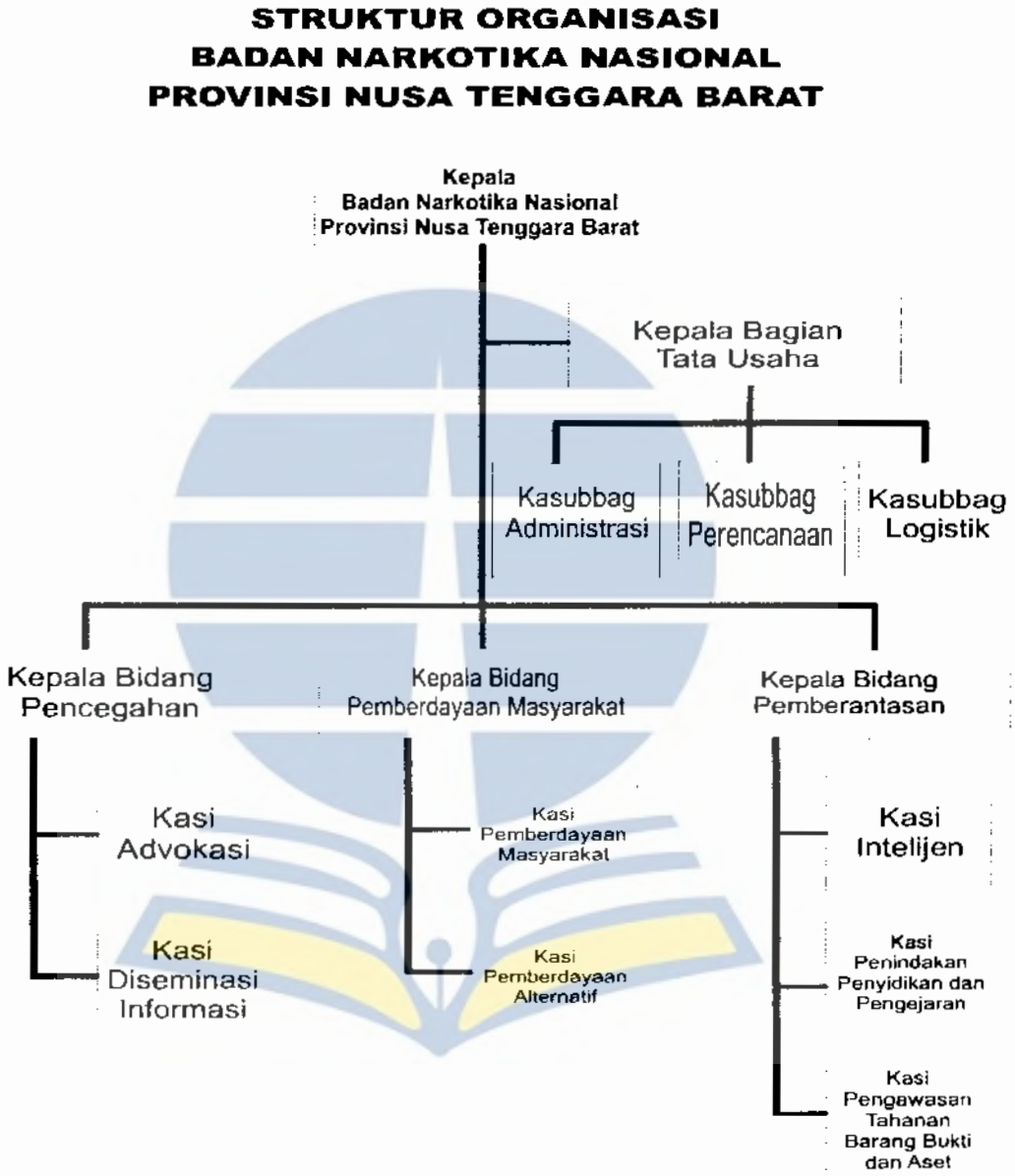
Tujuan Fungsi Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi berdasarkan potensi dan permasalahan BNN, maka tujuan BNN tahun 2015-2019:

1. Peningkatan perlindungan dan penyelamatan masyarakat dari ancaman penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika.
2. Pelemahan jarinan sindikat peredaran gelap narkotika.
3. Peninggkatan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan P4GN.
4. Peningkatan tata kelola sumber daya organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Struktur organisasi Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNNP NTB

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BNN Provinsi Nusa tenggara Barat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di bawah ini.

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	57	67.86
2	Perempuan	27	32.14
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang atau (32.14%) dan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang atau (67.86%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang bekerja pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah yang berjenis kelamin Laki-laki. Hal tersebut membuktikan babwa laki-laki lebih tertarik untuk bekerja pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin Perempuan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden ditinjau dari segi usia dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	≤ 30 th	11	13.09
2	31 - 40 th	40	47.62
3	41 - 50 th	23	27.38
4	≥ 51 th	10	11.90
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat berusia 31 - 40 tahun yakni sebanyak 40 orang atau (47.62%), sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan usia ≥ 51 tahun yakni sebanyak 10 orang atau (11.90%), sedangkan responden dengan usia 41 - 50 tahun yakni sebanyak 23 orang atau (27.38%), dan responden dengan usia ≤ 30 berjumlah 11 orang atau (13.09%). Hal ini menunjukan bahwa responden yang bekerja pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat masih dalam kategori usia produktif yaitu 31 - 40 tahun mengindikasikan dimana hal ini mendukung aktivitas responden yang bekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang bekerja pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tahel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	6	7.14
2	S1	32	38.09
3	D3	22	26.19
4	SMA	23	27.38
5	SMP	1	1.19
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Di atas menunjukkan hahwa responden terbanyak yang bekerja pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah responden dengan pendidikan terakhir Strata Satu (S1) dengan jumlah cukup banyak dibandingkan dengan pendidikan terakhir lainnya yakni sebanyak 32 orang atau (38.09%), dan yang terendah adalah dengan tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 1 orang atau (1.19%). Sementara responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 23 orang atau (27.38%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma Tiga (D3) berjumlah 23 orang atau (27.38%), dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sehanyak 6 orang atau (7.14%). Jadi bahwa responden terbanyak yang adalah responden dengan tingkat pendidikan Strata Satu

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(S1). Hal ini dikarenakan responden dengan pendidikan terakhir S1/sederajat lebih ingin bekerja dan mandiri.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat diketahui beberapa gambaran responden menurut pangkat/golongan dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.4 Jumlah Responden BerdasarkanPangkat/Golongan

No.	Golongan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	Gol I	1	1.19
2	Gol II	8	9.52
3	Gol III	54	64.28
4	Gol IV	21	25
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden berdasarkan pangkat/golongan Penata III memiliki jumlah yang paling banyak yakni sebanyak 54 orang atau (64.28%), sedangkan responden dengan pangkat/golongan Juru I berjumlah 1 orang atau (1.19%), responden dengan pangkat/golongan Juru II sebanyak 8 orang atau (9.52%) dan responden dengan pangkat/golongan Juru IV berjumlah 21 orang atau (25%). Jadi responden memiliki pegawai dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pangkat/golongan III terbanyak dibandingkan dengan pangkat/golongan yang lainnya.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang bekerja pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 Jumlah Responden BerdasarkanMasa Kerja

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	≤ 5 tahun	17	20.24
2	6 - 10 tahun	16	19.04
3	11 - 15 tahun	23	27.38
4	16 - 20 tahun	7	8.33
5	≥ 21 tahun	21	25
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah (2018)

Di atas menjelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 23 orang atau (27.38%), sedangkan responden dengan masa kerja paling sedikit yakni 16 - 20 tahun sebanyak 7 orang atau (8.33%), responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 16 orang atau (19.04%), responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 17 orang atau (20.24%), dan responden dengan masa kerja ≥ 21 tahun sebanyak 21 orang atau (25%). Bahwa responden dengan masa kerja paling lama

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

yakni 11 - 15 tahun sebanyak 23 orang atau (27.38%). Hal tersebut membuktikan bahwa responden memiliki masa kerja yang produktif.

f. Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat diketahui beberapa gambaran responden menurut status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	Menikah	76	90.47
2	Belum menikah	8	9.52
	Jumlah	84	100

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden dengan status perkawinan yang terbanyak adalah responden yang sudah menikah dengan jumlah 76 orang atau (90.47%) dan yang herjumlah paling sedikit adalah yang memiliki status perkawinan belum menikah dengan jumlah responden 8 orang atau (9.52%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang bekerja pada BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat berdasarkan status perkawinan adalah responden yang sudah menikah. Hal ini membuktikan bahwa responden yang sudah menikah lebih tertarik dan berminat untuk bekerja pada BNN dihandingkan dengan responden yang belum menikah.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1) Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja (X_1) disajikan di bawah ini.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.876	Reliabel
$X_{1.1}$	0.744		Valid
$X_{1.2}$	0.625		Valid
$X_{1.3}$	0.766		Valid
$X_{1.4}$	0.381		Valid
$X_{1.5}$	0.728		Valid
$X_{1.6}$	0.825		Valid
$X_{1.7}$	0.664		Valid
$X_{1.8}$	0.384		Valid
$X_{1.9}$	0.746		Valid
$X_{1.10}$	0.671		Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 (> 0,30) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel disiplin kerja (X_1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat relsiabilitas lebih besar dari 0,60 (0,876 > 0,60).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja (X_2) disajikan di bawah ini.

Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.785	Reliabel
$X_{2.1}$	0.606		Valid
$X_{2.2}$	0.651		Valid
$X_{2.3}$	0.734		Valid
$X_{2.4}$	0.665		Valid
$X_{2.5}$	0.668		Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 (> 0,30) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 (0,785 > 0,60).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3) Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel kepuasan kerja (X_3) disajikan di bawah ini.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.760	Reliabel
$X_{3.1}$	0.578		Valid
$X_{3.2}$	0.577		Valid
$X_{3.3}$	0.736		Valid
$X_{3.4}$	0.668		Valid
$X_{3.5}$	0.509		Valid
$X_{3.6}$	0.433		Valid
$X_{3.7}$	0.578		Valid
$X_{3.8}$	0.445		Valid
$X_{3.9}$	0.419		Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data dari Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 (> 0,30) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel kepuasan kerja (X_3) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 (0,760 > 0,60).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel kinerja pegawai (Y) disajikan dalam Tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.704	Reliabel
Y_1	0.762		Valid
Y_2	0.424		Valid
Y_3	0.473		Valid
Y_4	0.749		Valid
Y_5	0.546		Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 (> 0,30) dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 (0, 704 > 0,60).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi variabel penelitian pada masing-masing item, maka akan diuraikan sebagai berikut.

a. Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel ini terdapat 10 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_1) di BNN Provinsi NTB. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 84 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item	Jawaban responden										Mean	Keterangan
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	X_1	
$X_{1.1}$	-	-	1	1.2	18	21.4	51	60.7	14	16.7	3.92	Tinggi
$X_{1.2}$	-	-	-	-	13	15.5	51	60.7	20	23.8	4.08	Tinggi
$X_{1.3}$	-	-	1	1.2	20	23.8	52	61.9	11	13.1	3.86	Tinggi
$X_{1.4}$	-	-	-	-	1	1.2	63	75.0	20	23.8	4.22	Sangat Tinggi
$X_{1.5}$	-	-	22	26.2	12	14.3	41	48.8	8	9.5	3.42	Tinggi
$X_{1.6}$	-	-	1	1.2	15	17.9	60	71.4	8	9.5	3.89	Tinggi
$X_{1.7}$	-	-	-	-	10	11.9	54	64.3	20	23.8	4.11	Tinggi
$X_{1.8}$	-	-	-	-	6	7.1	47	56.0	31	36.9	4.29	Sangat Tinggi
$X_{1.9}$	-	-	2	2.4	21	25.0	50	59.5	11	13.1	3.83	Tinggi
$X_{1.10}$	-	-	19	22.6	10	11.9	45	53.6	10	11.9	3.54	Tinggi
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X_1) = 3.92												**Tinggi**

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, jawaban responden terbadap disiplin kerja (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1) Pada pernyataan kehadiran: Menurut bapak/ibu absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja ($X_{1.1}$), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab tidak setuju, 18 responden (21.4%) kurang setuju, 51 responden (60.7%) menjawab setuju dan 14 responden (16.7%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.92. Hal ini berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam meyakini bahwa absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.
2) Pada pernyataan kehadiran: Bapak/Ibu hadir dan pulang tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja ($X_{1.2}$), menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (15.5%) menjawab kurang setuju, 51 responden (60.7%) menjawab setuju dan 20 responden (23.8%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.08. Hal ini berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam ketepatan waktu untuk hadir dan pulang kantor setiap hari jam kerja.
3) Pada pernyataan tanggung jawab: Bapak/Ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ($X_{1.3}$), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab tidak setuju, 20 responden (23.8%) menjawab

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kurang setuju, 52 responden (61.9%) menjawab setuju dan 11 responden (13.1%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.86. Hal ini berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4) Pada pernyataan tanggung jawab: Mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati ($X_{1.4}$), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab kurang setuju, 63 responden (75.0%) menjawab setuju dan 20 responden (23.8%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.22. Hal ini herarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori sangat tinggi dalam mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-bati.

5) Pada pernyataan tanggung jawab: Bapak/Ibu menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya ($X_{1.5}$), menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden (26.2%) menjawab tidak setuju, 12 responden (14.3%) menjawab kurang setuju, 41 responden (48.8%) menjawab setuju dan 8 responden (9.5%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.42. Hal ini

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

6) Pada pernyataan tanggung jawab: Bapak/Ibu dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja ($X_{1.6}$), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.2%) menjawab tidak setuju, 15 responden (17.9%) menjawab kurang setuju, 60 responden (71.4%) menjawab setuju dan 8 responden (9.5%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.89. Hal ini berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam dikenakan sanksi apahila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja.

7) Pada pernyataan menaati prosedur/aturan: Bapak/Ibu harus menggunakan seragam pada saat jam kerja ($X_{1.7}$), menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden (11.9%) menjawab kurang setuju, 54 responden (64.3%) menjawab setuju dan 20 responden (23.8%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.11. Hal ini berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam menggunakan seragam pada saat jam kerja.

8) Pada pernyataan menaati prosedur/aturan: Menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan ($X_{1.8}$),

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden (7.1%) menjawab kurang setuju, 47 responden (56.0%) menjawab setuju dan 31 responden (36.9%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.29. Hal ini berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori sangat tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan.

9) Pada pernyataan menaati prosedur/aturan: Pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya sesuai aturan yang ada ($X_{1.9}$), menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2.4%) menjawab tidak setuju, 21 responden (25.0%) menjawab kurang setuju, 50 responden (59.5%) menjawab setuju dan 11 responden (13.1%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.83. Hal ini berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya sesuai aturan yang ada.

10) Pada pernyataan menaati prosedur/aturan: Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan ($X_{1.10}$), menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden (22.6%) menjawab tidak setuju, 10 responden (11.9%) menjawab kurang setuju, 45 responden (53.6%) menjawab setuju dan 10 responden (11.9%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.54. Hal ini berarti, disiplin kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.

Dengan demikian, dapat disimpukan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan untuk variabel disiplin kerja adalah tinggi, hal tersebut ditunjukkan dengan skor rata-rata sehesar 3.92. Artinya bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi item pernyataan tentang kehadiran, tanggung jawab dan menaati aturan/prosedur dalam variabel disiplin kerja dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja yang tinggi pada BNN Provinsi NTB. Penelitian ini sejalan dengan *Expectancy Theory*, dimana individu-individu dalam suatu organisasi akan termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu yakni dengan meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, temuan tentang disiplin kerja telah didukung oleh penelitian Yudiningsih (2016), dan Riani (2016), bahwa disiplin kerja yang baik, akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Pada variabel ini terdapat lima item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X_2) di BNN Provinsi NTB. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 84 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item	Jawaban Responden										Mean	Keterangan
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	X_2	
$X_{2.1}$	-	-	-	-	7	8.3	33	39.3	44	52.4	4.44	Sangat Baik
$X_{2.2}$	-	-	-	-	11	13.1	40	47.6	33	39.3	4.26	Sangat Baik
$X_{2.3}$	-	-	-	-	4	4.8	50	59.5	30	35.7	4.30	Sangat Baik
$X_{2.4}$	-	-	-	-	3	3.6	49	58.3	32	38.1	4.34	Sangat Baik
$X_{2.5}$	-	-	-	-	8	9.5	51	60.7	25	29.8	4.20	Sangat Baik
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X_2) = 4.31												**Sangat Baik**

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan Tahel 4.12 di atas, jawaban responden terhadap lingkungan kerja (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pada pernyataan lingkungan kerja fisik: Saya mendapatkan fasilitas pendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan ($X_{2.1}$), menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden (8.3%) menjawab kurang setuju, 33 responden (39.3%) menjawab setuju dan 44 responden (52.4%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.44. Hal ini berarti lingkungan kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori sangat baik dalam mendapatkan fasilitas pendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
2) Pada pernyataan lingkungan kerja nonfisik: Pengaturan dan tata letak fasilitas kerja saya dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan ($X_{2.2}$),

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menunjukan bahwa sebanyak 11 responden (13.1%) menjawab kurang setuju, 40 responden (47.6%) menjawab setuju dan 33 responden (39.3%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan olch responden adalah 4.26. Hal ini berarti lingkungan kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori sangat baik dalam pengaturan dan tata letak fasilitas kerja responden yang dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

3) Pada pernyataan lingkungan kerja sosial: Saya menjalin kerjasama yang baik di tempat kerja saya ($X_{2.3}$), menunjukkan bahwa sebanyak 4responden (4.8%) menjawab kurang setuju, 50 responden (59.5%) menjawab setuju dan 30 responden (35.7%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.30. Hal ini berarti lingkungan kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori sangat baik dalammenjalin kerja sama yang baik di tempat kerja.
4) Pada pernyataan lingkungan kerja sosial: Saya menjalin hubungan yang baik di tempat kerja saya ($X_{2.4}$), menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (3.6%) menjawab kurang setuju, 49 responden (58.3%) menjawab setuju dan 32 responden (38.1%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.34. Hal ini berarti lingkungan kerja yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori sangat baik dalam menjalin bubungan yang baik di tempat kerja.

5) Pada pernyataan lingkungan kerja sosial: Situasi dan kondisi kerja, ditempat saya bekerja mendukung dalam melaksanakan pekerjaan saya ($X_{2.5}$), menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden (9.5%) menjawab kurang setuju, 51 responden (60.7%) menjawab setuju dan 25 responden (29.8%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.20. Hal ini berarti lingkungan kerja yang terdapat di BNN Provinsi NTB dalam kategori sangat baik dalam situasi dan kondisi kerja, di tempat bekerja mendukung dalam melaksanakan pekerjaan responden.

Dengan demikian, dapat disimpukan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 4.31. Artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pernyataan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja sosial dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada BNN Provinsi NTB terdapat lingkungan kerja yang sangat baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan *Goal Setting Theory*, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

hasil temuan ini didukung oleh penelitian Yudiningsih (2016) dan Rahayu (2005).

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Pada variabel ini terdapat sembilan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (X_3) di BNN Provinsi NTB. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 84 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Item	Jawaban Responden										Mean	Keterangan
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	X_3	
$X_{3.1}$	-	-	-	-	21	25.0	49	58.3	14	16.7	3.91	Tinggi
$X_{3.2}$	-	-	-	-	11	13.1	70	83.3	3	3.6	3.90	Tinggi
$X_{3.3}$	-	-	-	-	17	20.2	59	70.2	8	9.5	3.89	Tinggi
$X_{3.4}$	-	-	-	-	22	26.2	58	69.0	4	4.8	3.78	Tinggi
$X_{3.5}$	-	-	-	-	21	25.0	54	64.3	9	10.7	3.85	Tinggi
$X_{3.6}$	-	-	1	1.2	22	26.2	55	65.5	6	7.1	3.78	Tinggi
$X_{3.7}$	-	-	1	1.2	2	2.4	72	85.7	9	10.7	4.05	Tinggi
X3.8	-	-	-	-	4	4.8	52	61.9	28	33.3	4.28	Sangat Tinggi
X3.9	-	-	-	-	7	8.3	64	76.2	13	15.5	4.07	Tinggi
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X_3) = 3.95												**Tinggi**

Sumber: Data Primer (diolah), 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, jawaban responden terhadap Kepuasan Kerja (X_3) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1) Pada pernyataan pekerjaan itu sendiri: Pekerjaan saya sangat menarik ($X_{3.1}$), menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 32 responden (24.2%) menjawab kurang setuju, 71 responden (53.8%) menjawab setuju dan 24 responden (18.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.91. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam pekerjaan responden sangat menarik.
2) Pada pernyataan pekerjaan itu sendiri: Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya ($X_{3.2}$), menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 11 responden (8.3%) menjawab kurang setuju, 87 responden (65.9%) menjawab setuju dan 29 responden (22.0%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.90. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam perasaan senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.
3) Pada pernyataan pekerjaan itu sendiri: Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang di sini ($X_{3.3}$), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (0.8%) sangat tidak setuju, 6 responden (4.5%) menjawab tidak setuju, 20 responden (15.2%) menjawab kurang setuju, 82 responden (62.1%) menjawab setuju dan 23 responden (17.4%) menjawab sangat setuju. Dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.89. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam perasaan sangat senang karena pekerjaan responden sangat tepat.

4) Pada pernyataan pekerjaan itu sendiri: Mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja ($X_{3.4}$), menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (1.5%) menjawab sangat tidak setuju, 9 responden (6.8%) menjawab tidak setuju, 12 responden (9.1%) menjawab kurang setuju, 77 responden (58.3%) menjawab setuju dan 32 responden (24.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.78. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam merasakan perasaan senang bekerja sejak pertama kali bekerja.

5) Pada pernyataan gaji dan promosi: Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya tanggung ($X_{3.5}$), menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden (3.0%) menjawab tidak setuju, 13 responden (9.8%) menjawab kurang setuju, 83 responden (62.9%) menjawab setuju dan 32 responden (24.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.85. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam kecukupan gaji, mengingat tanggung jawab yang responden tanggung.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

6) Pada pernyataan gaji dan promosi: Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan ($X_{3.6}$), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (0.8%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (3.0%) menjawab tidak setuju, 17 responden (12.9%) menjawab kurang setuju, 88 responden (66.7%) menjawab setuju dan 22 responden (16.7%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.78. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam meyakini bahwa jika melakukan pekerjaan dengan haik, responden akan dipromosikan.

7) Pada pernyataan sikap teman kerja dan atasan: Saya menikmati bekerja dengan teman–teman di sini ($X_{3.7}$), menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 10 responden (7.6%) menjawab kurang setuju, 77 responden (58.3%) menjawab setuju dan 40 responden (30.3%) menjawah sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.05. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam menikmati bekerja dengan teman–teman di tempat kerja.

8) Pada pernyataan sikap teman kerja dan atasan: Manajemen memberlakukan saya dengan jujur ($X_{3.8}$), menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (0.8%) menjawab sangat tidak setuju, 7 responden (5.3%) menjawab tidak setuju, 12 responden (9.1%)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menjawab kurang setuju, 80 responden (60.6%) menjawab setuju dan 32 responden (24.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.28. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori sangat tinggi dalam responden diberlakukan dengan jujur oleh manajemen.

9) Pada pernyataan sikap teman kerja dan atasan: Orang-orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain ($X_{3.9}$), menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden (3.0%) menjawab tidak setuju, 10 responden (7.5%) menjawab kurang setuju, 83 responden (62.9%) menjawab setuju dan 35 responden (26.5%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.07. Hal ini berarti kepuasan kerja di BNN Provinsi NTB dalam kategori tinggi dalam pergaulan dengan baik satu sama lain.

Dengan demikian, dapat disimpukan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 3.95. Artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pernyataan tentang pekerjaan itu sendiri, gaji dan promosi dan sikap teman kerja dan atasan untuk variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja yang tinggi pada

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BNN Provinsi NTB. Hasil temuan ini didukung oleh *Two Factor Theory* (teori dua faktor), dimana dalam teori ini kepuasan dan ketidakpuasan merupakan hal yang berbeda. Selanjutnya temuan ini juga didukung oleh penelitian Riani (2016), Wahyuningrum (2008), dan Rosita, Titik (2016).

d. Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel ini terdapat lima item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja (Y) di BNN Provinsi NTB. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 84 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean	Keterangan
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Y	
Y_1	11	13.1	33	39.3	24	28.6	15	17.9	1	1.2	2.54	Kurang Baik
Y_2	-	-	-	-	19	22.6	62	73.8	3	3.6	3.80	Baik
Y_3	-	-	-	-	20	23.8	62	73.8	2	2.4	3.78	Baik
Y_4	2	2.4	26	31.0	24	28.6	30	35.7	2	2.4	3.04	Cukup Baik
Y_5	-	-	-	-	10	11.9	68	81.0	6	7.1	3.95	Baik
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (Y) = 3.42												**Baik**

Sumber: Data Primer (diolah) 2018

Di atas adalah jawaban responden terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1) Pada pernyataan kualitas: Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu seringkali melakukan kesalahan? (Y_1), menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden (13.1%) menjawab sangat tidak setuju, 33 reponden (39.3%) menjawab tidak setuju, 24 reponden (28.6%) menjawab kurang setuju, 15 responden (17.9%) menjawab setuju dan 1 responden (1.2%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 2.54. Hal ini berarti kinerja pegawai di BNN Provinsi NTB dalam kategori kurang baik karena responden cukup sering melakukan kesalahan.
2) Pada pernyataan kualitas: Apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan Bapak/Ibu sesuai dengan standar yang ditentukan instansi? (Y_2), menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden (22.6%) menjawab kurang setuju, 62 responden (73.8%) menjawab setuju dan 3 responden (3.6%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.80. Hal ini berarti kinerja pegawai di BNN Provinsi NTB dalam kategori baik dalam menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditentukan instansi.
3) Pada pernyataan kuantitas: Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu sesuai dengan standar yang ditentukan instansi? (Y_3), menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (23.8%) menjawab kurang setuju, 62 responden (73.8%) dan 2 responden (2.4%) menjawab sangat setuju.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.78. Hal ini berarti kinerja pegawai di BNN Provinsi NTB dalam kategori baik dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditentukan instansi.

4) Pada pernyataan kuantitas: Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu pernah melebihi dengan standar yang ditentukan instansi? (Y_4), menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2.4%) menjawab sangat tidak setuju, 26 responden (31.0%) menjawab tidak setuju, 24 responden (28.6%) menjawab kurang setuju, 30 responden (35.7%) menjawab setuju dan 2 responden (2.4%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.04. Hal ini berarti kinerja pegawai di BNN Provinsi NTB dalam kategori cukup baik dalam menghasilkan pekerjaan melebihi dengan standar yang ditentukan instansi.

5) Pada pernyataan ketepatan waktu: Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan instansi? (Y5), menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden (11.9%) menjawab kurang setuju, 68 responden (81.0%) menjawab setuju, dan 6 responden (7.1%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian, skor rata-rata dari jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3.95. Hal ini berarti kinerja pegawai di BNN Provinsi NTB dalam kategori baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan instansi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dengan demikian, dapat disimpukan bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan tentang variabel kinerja pegawai adalah baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 3.42. Artinya bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktudalam variabel kinerja pegawai dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat kinerja pegawai yang baik di BNN Provinsi NTB. Hasil temuan ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang menyatakan babwa penetapan tujuan merupakan suatu proses kognitif yang menentukan seseorang dalam bertindak, dimana tujuan dari penelitian, yaitu kinerja pegawai yang berkualitas. Begitu juga penelitian ini didukung oleh Yudiningsih (2016), Riani (2016), Riani (2016), Wahyuningrum (2008), dan Rosita, Titik (2016).

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: Uji normalitas, uji beterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat penjelasan sebagai berikut ini.

a. Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dengan melihat nilai *Kolmogrof Smirnov* dan masing-masing variabel tidak signifikan pada 0,05, karena *probability* lebih besar dari

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

0.05. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dapat libat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000
	Std. Deviation	.32015
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.094
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.204

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer (Diolah) 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0.204 karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari multikolinearitas.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dengan demikian, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16 Pengujian Multikolinearitas

No	Keterangan	*Tolerance*	VIF
1	Disiplin Kerja (X_1)	0.984	1.016
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0.944	1.059
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0.951	1.052

Sumber: Data primer diolah (2018)

Data dikatakan terjadi gejala multikolincaritas jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Berdasarkan hasil uji multikolincaritas pada Tabel 4.16 di atas memperlihatkan variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 1,016 dan nilai *tolerance* sebesar 0,984 sedangkan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 1.059 dan nilai *tolerance* sebesar 0.944 sementara variabel kepuasan kerja (X_3) kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.052 dan nilai *tolerance* sebesar 0.951. Oleh karena nilai VIF lebih kecil dari 10 serta nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

c. Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak konstan. Asumsi varian dikatakan konstan apabila distribusi residual tidak dipengaruhi oleh besarnya variabel indcpenden. Penelitian ini mengunakan uji Glejser

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Kriteria untuk uji Glejser, jika signifikansi korelasi lebih dari 0,05 (sig > 0.05), maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, hasil pengujian heteroskesdatisitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Pengujian Heterokedastisitas

No	Keterangan	Probabilitas/ Signifikansi	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0.114	Tidak ada heterokedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0.296	Tidak ada heterokedastisitas
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0.203	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen (mencakup: disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) tidak ada yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada Bab 3 bahwa analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21. Hasil (*output)* yang ditampilkan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	1.849	2.447	0.017	-
Disiplin Kerja (X_1)	0.274	2.952	0.004	Diterima
Lingkungan Kerja (X_2)	-0.270	-2.557	0.012	Diterima
Kepuasan Kerja (X_3)	0.423	2.873	0.005	Diterima
F = 7.924				
Sig = 0.000				
Adjusted R Square = 0.200				
R = .479				

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari Tabel 4.18 tersebut di atas, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2), pengujian simultan (uji F), dan pengujian secara parsial (uji t). Pengujian hipotesis dalam penelitian meliputi: koefisien determinasi (R^2), pengujian simultan (uji F), dan pengujian secara parsial (uji t). Dengan demikian, untuk lebih jelasnya akan dipaparkan di bawah ini:

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83).

Dari Tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.200 atau 20%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat sebesar 20%, sementara sisanya 80% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Selanjutnya nilai R mengukur besarnya hubungan ketiga variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai R sebesar 0.479. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 0.479 (47.9%).

h. Uji F

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 7.924 dengan angka probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat dapat diterima.

c. Uji t

Pada dasarnya uji t menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dependen. Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.18 di atas diuraikan secara sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama (H_1), yaitu: disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat. Hasil temuannya menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.274 dan t_{hitung} sebesar 2.952 serta probabilitas sebesar 0.004 ($p < 0,05$).
2) Hipotesis kedua (H_2), yaitu: lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat. Hasil temuannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_2) yaitu -0.270 dan t_{hitung} sebesar -2.557 serta probabilitas sebesar 0.012 ($p < 0,05$).
3) Hipotesis ketiga (H_3), yaitu: kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat. Hasil temuannya menunjukkan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

bahwa kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), sehingga H_3 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_3) yaitu 0.423 dan t_{hitung} sebesar 2.873 serta prohabilitas sebesar 0.005 ($p > 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.849 + 0.274X_1 - 0.270X_2 + 0.423X_3 + \varepsilon$$

C. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupkan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Disiplin kerja merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas–tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

Jawaban terbanyak responden menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,92. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab pernyataan untuk variabel disiplin kerja adalah tinggi. Artinya bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi item pernyataan tentang kehadiran, tanggung jawab dan menaati prosedur/aturan dalam variabel disiplin kerja dalam kategori sesuai. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja yang telah sesuai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dibahas sebelumnya menyebutkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP). Hal ini dapat dilihat dari hasil temuannya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.274 dan t_{hitung} sebesar 2.952 serta probabilitas sebesar 0.004 ($p < 0,05$). Hal ini berarti displin kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wexley dan Yukl (2000:97) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Oleh karena itu, dengan disiplin kerja pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan pada

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

akhirnya akan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Dari pengertian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pada hakekatnya adalah ketaatan pegawai terhadap tata aturan, norma-norma, kaidah-kaidah, instruksi yang berkaitan dengan tugas/kewajiban pegawai terhadap instansinya.

Penelitian ini sejalan dengan *Expectancy Theory* yang menyatakan bahwa intensitas kecendrungan untuk melakukan usaha dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik hasil kepada seorang individu. Teori ini mengedepankan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin akan tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Dalam penelitian ini usaha yang dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti. Dengan cara meningkatkan displin kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yaitu kinerja yang baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang menyatakan bahwa penetapan tujuan merupakan suatu proses kognitif yang menentukan seseorang dalam bertindak, dimana tujuan dari penelitian ini yaitu kinerja pegawai yang berkualitas. Oleh karena itu,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Yudiningsih (2016), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Riani, Laksmi (2016), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dimana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Jawaban terbanyak responden menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,31. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah sangat baik. Artinya bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi item pernyataan tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja sosial dalam variabel lingkungan kerja dalam kategori sangat sesuai. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja yang sangat baik pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dibahas sebelumnya menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP). Hal ini dapat dilihat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dari hasil temuannya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_2) yaitu -0.270 dan t_{hitung} sehesar -2.557 serta probabilitas sehesar 0.012 ($p < 0,05$). Hal ini berarti lingkungan kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil pengaruhnya mempunyai arah negatif. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β2) yaitu -0.270 dan t_{hitung} sebesar -2.557 serta prohabilitas sebesar 0.012. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pegawai BNNP NTB berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Yudiningsih (2016), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Rahayu (2005), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2011:202). Dengan kata lain, kepuasan kerja (*job statisfuction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Jawaban terbanyak responden menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,95. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah baik. Artinya bahwa sebagian besar responden dalam menanggapi item pernyataan tentang pekerjaan itu sendiri, gaji dan promosi, dan sikap teman kerja dan atasandalam variabel kepuasan kerja dalam kategori sesuai. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja yang baik pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dibahas sebelumnya menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP). Hal ini dapat dilihat dari hasil temuannya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$). sehingga H_3 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_3) yaitu 0.423 dan t_{hitung} sebesar 2.873 serta probabilitas sebesar 0.005 ($p > 0,05$). Hal ini berarti kepuasan kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan *Two Factor Theory* (teori dua faktor), dimana dalam teori ini kepuasan dan ketidakpuasan merupakan hal yang berbeda. Dalam teori ini karakteristik pekerjaan dibagi menjadi *satissfied* dan *dissatisfeid*. *Satissfied* adalah sebuah indikator yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatissfied* adalah sumber ketidakpuasan kerja, yang meliputi jumlah pembayaran, yang tidak sesuai, pengawasan kerja yang ketat, bubungan antar pribadi yang tidak harmonis, serta kondisi kerja yang tidak mendukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dimana nilai-nilai penting suatu pekerjaan yang dimaksud yaitu kinerja.

Motivasi, produktivitas dan kinerja akan meningkat jika tingkat kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Jika pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) menerima hasil dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkannya maka akan diperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Riani (2016), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Fatanah (2013), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap motivasi kerja Wahyuningrum (2008), menunjukkan bahwa ada huhungan yang positif baik secara parsial maupun simultan dengan kinerja. Sutanto (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara Rosita, Titik (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat

Di era modern ini, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak terhindarkan jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Untuk itu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) hendaknya kreatif berinovasi dalam bekerja, termotivasi dan displin serta bekerja lebih secara efektif dan efisien dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Pegawai dalam suatu organisasi yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dengan didukung oleh lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja bagi pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut didukung hasil temuan dalam penelitian ini, yang telihat pada Tabel 4.18, dengan dibuktikan nilai F_{hitung} adalah sebesar 7.924 dengan angka probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat dikatakan hahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat dapat diterima.

Temuan dalam penelitian ini, telah didukung oleh penelitian Wahyuningrum (2008), Fatanah (2013) dan Rosita, Titik (2016), dimana

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi, tentunya dengan dukungan ingkungan yang baik, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Begitu juga dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan membawa dampak terhadap prestasi kerjanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan hahwa dengan disiplin kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan kepuasan kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan, dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dari uji regresi, dimana kepuasan kerja (X_3) mempunyai nilai beta (β) sebesar 0.423. Dari temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas BNNP NTB merasa puas terhadap hasil kerjanya. Dimana salah satu faktor kinerja pegawai yang mempunyai pengaruh yang paling dominan adalah kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan menimbulkan semangat kerja pegawai akan semakin meningkat, sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan, dari hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.18 di atas, diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0.200 atau 20%. Artinya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Nusa Tenggara Barat sebesar 20%, sementara sisanya 80% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diteliti selain dari ketiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, contohnya variabel kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, beberapa simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti bahwa dispilin kerja akan semakin meningkat dengan adanya kesadran yang tinggi untuk mematuhi aturan secara sukarela tanpa ada perasaan tertekan. Disiplin memerlukan bimbingan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka terciptanya tata tertib yang jelas dan tegas. Namun demikian bimbingan saja belum cukup karena pihak yang dibimbing/dibina juga mempunyai peranan yang menentukan demi keberhasilan penanaman kedisiplinan. Apabila disiplin dilandasi oleh semangat kesadaran dan kesediaan serta ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan yang mendasar pada pembentukan sikap disipin, niscaya displin bukan merupakan sesuatu yang membebani sehingga akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai BNNP.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai BNNP di

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada kinerja pegawai.

3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BNN di Provinsi NTB. Hal ini disebabkan adanya penghargaan yang diherikan kepada pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai karena tidak semua orang prestasi kerjanya dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Apabila kepuasan yang yang diperoleh melebihi yang diinginkan, catatan kehadiran yang lehih baik dan kadang-kadang memiliki prestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.
4. Bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Artinya suatu organisasi yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dengan didukung oleh lingkungan kerja yang schat dan kondusif, tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan Penulis adalah sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. **Secara Teoritis**

Secara teoritis, hasil atau temuan dalam penelitian ini dapat disarankan sebagai berikut:

a. Temuan dari penelitian ini mendukung konsep teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*), dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja maka akan dapat mewujudkan kinerja yang baik. Sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Hasil dari temuan ini dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu sumber daya manusia, sehingga kedepannya kajian tentang variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dikembangkan lagi dengan menggunakan indikator yang berbeda, misalnya variabel kepuasan kerja disarankan menggunakan teori teori yang sama atau dengan teori dua faktor dari Herzberg. Pada teori tersebut mencerminkan karakteristik pegawai yang dapat menghasilkan motivasi kerja.

2. **Secara Praktis**

Saran secara praktis bagi BNNP Provinsi Nusa Tenggara Barat, meliputi: **Pertama**, bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) hendaknya kreatif berinovasi dalam bekerja, termotivasi dan displin serta bekerja lebih secara efektif dan efisien dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, maka diharapkan kepada setiap

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

aparat pemerintah (PNS) khususnya di BNNP Nusa Tenggara Barat untuk lebih memperhatikan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas; **Kedua,** Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada pengambilan kebijakan bagi pihak pemerintahan di BNNP Nusa Tenggara Barat untuk dijadikan panduan dan juga program-program yang bersesuaian untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada masa yang mendatang.

3. Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk Pencliti selanjutnya, yaitu:

a. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompleksitas tugas, gaya kepemimpinan dan komunikasi.
b. Peneliti selanjutnya dapat memperluas memperluas obyek penelitian.
c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan alat analisis *Partial Least square* (PLS), sehingga dapat dilihat model akhir.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, F.I., Mohammad R.J, Mostafa S, Ghorban A.S, dan Somaych A.K. (2011). A. Study of Influential Factors on Employee's Motivation for Participating in the In-Service Training Cours Based on Modified Expectancy Theory. *International Journal Business and Management*, 2 (1): 157-169

Arianto, D. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* Vol. 5 No. 2, hal. 19-20.

As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Lembaga Manajemen Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Bernardin dan Russel. (2003). *Human Resource Management : an Experimental Approach (International Edition)*, New York: Prentice Hall

Davis, K and Newstrom H. (2002). *Organisational Behavior: Perilaku Organisasi*, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga

Dharma, S. (2010). *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka BelajarFatanah, Lalu. (2013). Analisis pengaruh kepuasan kerja, harapan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai studi pada Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Nusa Tenggara Barat. *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Mataram

Flippo. E. B. (1996). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Penerbit Erlangga

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr. (2007). Organisasi: Perilaku, Struktur, Jakarta: Proses,PT Gelora Aksara Pratama

Hardiyana, A. dan Farina H. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol 5 No. 2: 86-96.

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Penerbit Grasindo

Hasibuan, M. SP.. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Herzberg, F. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysia Retail Sector*: Hhe Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed

Hidayatullah, (2012) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricry),* Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarief

Indriantoro, N., dan Bambang S. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi dan Manajemen.* Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global.* Pekanbaru. Unipress

Koontz, H. (1996). *Manajemen Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Kreitner, R, dan Angelo K. (2005). *Perilaku Organisasi.* Buku I, Edisi Kelima, Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Lateiner, A. R. dan Levine I. E. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta: Aksara Baru

Locke, E. A., Gary P. dan Latham. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. American Psychologist*, 57(9): 705-717.

Lunenberg, F. C. (2011). Goal Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1) : 1-5.

Luthan, F. (2004). *Perilaku organisasi.* Yogyakarta: ANDI.

Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta: BNFE

Mar'at, M. (2002). *Sikap Manusia Perubahan dan Pengukurannya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Mathis, R. L. dan Jackson J.H. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta:Salemba Empat.

Muhidin, A. S. dan Abdurahman, M. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.

Menzy, Ganofa. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Masters *Tesis,* Universitas Terbuka.

Muiz, A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variabel Pada PT. Bank Perkreditan*

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Rakyat Syariah Formes Sleman D.I Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nelson, D. L & Quick, J.C. (2006). *Organizational behavior foundations realities and challenges*. United State of America : Thompson South Western

Nimran, U. 1999. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Surabaya: Penerbit Citra Media

Nitisemito A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia

Noe, R. A. (2006). *Human Resources Manajemen: Gaining a Competitive Advantage*, edition 4, McGraw-Hill/Irwin, New York

Putra, E. M. dan Artha W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen OrganisasiSebagai Variabel *Intervening.* pada karyawan PT. Autobagus Rent Car Bali, *Tesis*, Universitas Udayana Denpasar

Rahayu, M. M. (2005). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Devisi Foundry I Pt Pakarti Riken Indonesia (Parin), Sidoarjo

Rao,TV. (1998). *Performance Appraisal Theory and Practise, Penilaian Prestasi Kerja*, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia.

Ravianto, J. (1985). *Produktivitas dan manusia Indonesia*, Jakarta : Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas

Riani, L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan ompetensi Terhadap Kinerja. *Jurnal MSDM* 18: (1): 10-17

Rivai, V. (2004). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.*Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. (2004). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi.* Edisi Kedua. Terjemahan Pudjaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S. P. and Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organsiasi.* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.

Rosita, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada karyawan PT Pharos Indonesia, Surabaya.

Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Internasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* FE UI. Jakarta.

Swasto, B. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: penerbit Mandar Maju

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D.* Cetakan Ke-18. Bandung: Indonesia : Alfabeta.

Suryanngtyas. (2014) Pengaruh Kepuasan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang,* Vol. 2, No., hal. 1-22

Sutanto, I. A. dan Eddy M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Cv. Intaf , Lumajang.

Sunyoto, D. (2011). Metodologi Penelitian untuk Ekonomi. Yogyakarta : Penerbit CAPS

Syarif, R. 1991. *Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Angkasa

Umar, H. (1999). Riset Sumber Daya Dalam Organisasi, Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Vroom, V.H. (1964).Work And Motivation, New York: John Willey And Sons

Wahyuningrum. (2008). Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro,* Semarang

Wexley, K. N. dan Yukl, G. (2000). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Jakarta: Rineka Cipta.

Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Yudiningsih . (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4, hal. 1-7*

Yuniastuti, R M. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Cv.Organik Agro System di Bandar Lampung, Lampung

Yukl, G. (2009). *Leadership In Organization.* Alih Bahasa: Udaya Yusuf. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Prenhallindo

Zamora, R. dan Ardika (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanana Grapari Telkomsel Cabang Batam. *Jurnal Equilibria*, 3 (2): 1-22

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 1 Mapping Penelitian Terdahulu

MAPING PENELITIAN TERDAHULU

NO	NAMA PENELITI/TAHUN	JUDUL	METODE/ALAT ANALISIS	VARIABEL/FOKUS PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Yudiningsih (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng	kuantitatif kausal	(X1) Lingkungan Kerja, (X2) Disiplin Kerja, dan (Y) Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng
2	Riani, Laksmi (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada RSU Dr. Soeharso Surakarta.	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	(X1) Disiplin Kerja, (X2) Kepuasan Kerja, (X3) Kompetensi, (Y) Kinerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kompetensi juga berpengaruh positif terhadap kinerja.
3	Arianto, Dwi (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar pada Yaspenlub Demak	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	(X1) Kedisiplinan, (X2) Lingkungan Kerja, (X3) Budaya Kerja, dan (Y) Kinerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
4	Rahayu (2005)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi Foundry I	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Penerangan (X1), Warna (X2), Kebisingan (X3), Pertukaran Udara (X4), dan Kebersihan (X5), dan variable terikatnya Produktivitas Kerja (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa factor – factor lingkungan kerja yang terdiri dari Penerangan (X1), Warna (X2), Kebisingan (X3), Pertukaran Udara (X4), dan Kebersihan (X5) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan karena nilai F hitung sebesar 9.825 lebih besar dari nilai F Tabelsebesar 2 29. hasil pengujian secara parsial juga membuktikan bahwa masing – masing factor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dan diantara factor – factor lingkungan kerja tersebut masalah penerangan secara signifikan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas, karena memiliki nilai koefisien korelasi tertinggi sebesar 0.356.
5	Hidayatullah (2012)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Riery) Pekanbaru.	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	(X1) Lingkungan Kerja, dan (Y) Produktivitas Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawanpada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricky) Pekanbaru.
6	Menzy, Ganofa (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat	analisis deskriptif dan analisis jalur (Path Analysis)	fisik (X1) dan non fisik (X2); motivasi kerja (Y); dan kinerja pegawai (Z).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 0,287 dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,245,sehingga pengaruh total lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,532.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

7	Muiz, Abdul (2015)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dengan religiusitas sebagai moderating variable. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bprs Formes Sleman di Yogyakarta.	Kuantitatif (angket,observasi, dan dokumentasi)	(X1) Lingkungan Kerja, dan (Y) Produktivitas.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji hipotesis dari beberapa pengujian yaitu uji persamaan determinasi, persamaan statistik F, persamaan uji t dan MRA terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas secara positif dan signifikan (H_1) sebesar 90,1%. Dan pengaruh religiusitas memoderasi (memperkuat) secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas (H_2) sebesar 10,6%. Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Religiusitas, Produktivitas Karyawan, BPRS FORMES Sleman D.I.Yogyakarta
8	Hardiyana dan Helwiyan (2011)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	(X1) Kepemimpinan, (X2) Motivasi, (X3) Lingkungan Kerja, (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jalur yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.
9	Fatanah (2013)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, harapan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai studi pada Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Nusa Tenggara Barat.	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	(X1) Kepuasan Kerja, (X2) Harapan, (X3) Kompetensi, (X4) Lingkungan Kerja, (Y) Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, harapan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja para pegawai dapat dilihat dari kontribusi variabel kepuasan kerja, harapan, kompensasi, lingkungan kerja, sebesar 54,4% terhadap motivasi kerja. kepuasan kerja, harapan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pada dinas pendididka pemuda dan olahraga provinsi nusa tenggara barat
10	Wahyuningrum (2008)	Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan.	Kuantitatif (statistik korelasi Kendall tau)	(X1) Kemampuan, (X2) Kepuasan (X3) Disiplin Kerja, dan (Y) Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif baik secara parsial maupun simultan dengan kinerja sebagai variabel dependen.
11	Yuniastuti (2011)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Cv. Organik Agro System di Bandar Lampung.	Deskriptif (observasi, dokumentasi, interview, kuisioner)	(X1) Kepuasan Kerja, dan (Y) Prestasi Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpenganuh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada cv organik agro system (oasis) dapat diterima
12	Sutanto (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	(X1) Kepuasan Kerja, (X2) Motivasi Kerja, dan (Y) Produktivitas Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan.
13	Putra dan Wibawa (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveningpada PT. Autobagus Rent Car Bali.	analisis jalur (*path analysis*) .	(X1) Kepuasan Kerja, dan (Y) Turnover Intention	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap turnover intentions dan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap turnover intentions yang dimediasi melalui komitmen organisasional.
14	Rosita, Titik (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT Pharos Indonesia Surabaya	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	(X1) Kepuasan Kerja, dan (Y) Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr

di-

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini, Saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini secara lengkap dan benar sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Kuisioner ini digunakan sebagai bahan untuk penyusunan tesis mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasonal Provinsi Nusa Tenggara Barat" disusun oleh Fery Priyanto (NIM. 500652303) mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka. Saya mohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuisioner ini secara lengkap. Saya selaku peneliti mengucapkan banyak ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN.

1. Nama :
2. Jenis kelamin :☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia :☐ ≤ 30 tahun ☐ 31– 40 tahun ☐ 41 – 50 tahun ☐ ≥ 51 tahun
4. Pendidikan terakhir :☐ S2 ; ☐ S1 ;☐ D3;☐ SMA ; SMP ☐
5. Pangkat/Golongan :☐ Gol I; Gol II; ☐ Gol III; ☐ Gol IV
6. Masa kerja :☐ ≤ 5 tahun ☐ 6 – 10 tahun ☐ 11 – 15 tahun ☐ 16 - 20 tahun ☐ ≥ 21 tahun
7. Status Perkawinan :☐ Menikah ☐ Belum Menikah
8. Alamat :

II. DAFTAR PERTANYAAN

Keterangan:

SS = Sangat setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju;
STS = sangat tidak setuju

DISIPLIN KERJA (X1)

No.	KETERANGAN	5	4	3	2	1
	Kehadiran					
1.	Menurut bapak/ibu absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	SS	S	N	TS	STS
2.	Bapak/Ibu hadir dan pulang tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja	SS	S	N	TS	STS
	Tanggungjawab					
3.	Bapak/Ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	SS	S	N	TS	STS

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No.	KETERANGAN	5	4	3	2	1
4.	Mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati	SS	S	N	TS	STS
5.	Bapak/Ibu menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	SS	S	N	TS	STS
6.	Bapak/Ibu dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja	SS	S	N	TS	STS
Menaati prosedur/aturan						
7.	Bapak/Ibu harus menggunakan seragam pada saat jam kerja	SS	S	N	TS	STS
8.	Menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan	SS	S	N	TS	STS
9.	Pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya sesuai aturan yang ada.	SS	S	N	TS	STS
10.	Pegawai menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan	SS	S	N	TS	STS

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	KETERANGAN	ALTERNATIF JAWABAN
Lingkungan Kerja Fisik		
1.	Saya mendapatkan fasilitas pendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	a. Sangat mendapatkan fasilitas pendukung b. Mendapatkan fasilitas pendukung c. Netral d. Tidak mendapatkan fasilitas pendukung e. Sangat Tidak mendapatkan fasilitas pendukung
Lingkungan Kerja Non Fisik		

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No.	KETERANGAN	ALTERNATIF JAWABAN
2.	Pengaturan dan tata letak fasilitas kerja saya dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	a. Sangat memberikan kemudahan dan kenyamanan b. Memberikan kemudahan dan kenyamanan c. Netral d. Tidak memberikan kemudahan dan kenyamanan e. Sangat Tidak memberikan kemudahan dan kenyamanan
	Lingkungan Kerja Sosial	
3.	Saya menjalin kerjasama yang baik di tempat kerja saya	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju
4	Saya menjalin hubungan yang baik di tempat kerja saya	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju
5	Situasi dan kondisi kerja, ditempat saya bekerja mendukung dalam melaksanakan pekerjaan saya	a. Sangat mendukung b. Mendukung c. Netral d. Tidak mendukung e. Sangat Tidak mendukung

KEPUASAN KERJA (X3)

No.	KETERANGAN	5	4	3	2	1
	Pekerjaan itu Sendiri					
1.	Pekerjaan saya sangat menarik	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3.	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang di sini	SS	S	N	TS	STS
4.	Mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja	SS	S	N	TS	STS
Gaji dan Promosi						
5.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya tanggung	SS	S	N	TS	STS
6.	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	SS	S	N	TS	STS
Sikap teman kerja da atasan						
7.	Saya menikmati bekerja dengan teman – teman di sini	SS	S	N	TS	STS
8.	Manajemen memberlakukan saya dengan jujur	SS	S	N	TS	STS
9.	Orang - orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain	SS	S	N	TS	STS

KINERJA (Y)

Keterangan:

SS	: Sangat Sering	(5)
S	: Sering	(4)
N	: Netral	(3)
KK	: Kadang-Kadang	(2)
J	: Jarang	(1)

No.	KETERANGAN	5	4	3	2	1
Kualitas						
1.	Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu sering melakukan kesalahan ?	SS	S	N	KK	J

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No.	KETERANGAN	5	4	3	2	1
2.	Apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan Bapak/Ibu sesuai dengan standar yang ditentukan instansi ?	SS	S	N	TS	STS
	Kuantitas					
3.	Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu berpedoman dengan standar yang ditentukan instansi ?	SS	S	N	TS	STS
4.	Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu melebihi dengan standar yang ditentukan instansi ?	SS	S	N	KK	J
	Ketepatan Waktu					
5.	Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan instansi?	SS	S	N	TS	STS

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 3. Hasil Output SPSS BNNP NTB

Lampiran 3.1. Tabulasi Data

Lampiran 3.1.1. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	Variabel Disiplin Kerja (X1)										Skor	Mean
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1	X1
1	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	41	4.1
2	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	37	3.7
3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	37	3.7
4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	37	3.7
5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	36	3.6
6	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	38	3.8
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
8	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	39	3.9
9	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	4.2
10	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	33	3.3
11	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	43	4.3
12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	36	3.6
13	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	39	3.9
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
15	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	35	3.5
16	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	40	4
17	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	37	3.7
18	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	38	3.8
19	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	35	3.5
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	3.8
21	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	36	3.6
22	3	4	3	4	2	3	4	5	3	2	33	3.3
23	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	37	3.7
24	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	27	2.7
25	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	32	3.2
26	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	31	3.1
27	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	35	3.5

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

28	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	**32**	**3.2**
29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	**38**	**3.8**
30	3	3	3	5	2	3	3	4	3	2	**31**	**3.1**
31	4	4	4	5	2	4	4	3	4	2	**36**	**3.6**
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	**38**	**3.8**
33	5	4	4	5	2	4	4	4	4	2	**38**	**3.8**
34	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	**30**	**3**
35	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	**38**	**3.8**
36	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	**34**	**3.4**
37	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	**47**	**4.7**
38	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	**44**	**4.4**
39	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**38**	**3.8**
40	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	**38**	**3.8**
41	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	**43**	**4.3**
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**	**5**
43	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	**43**	**4.3**
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**	**4**
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**	**4**
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	**41**	**4.1**
47	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	**34**	**3.4**
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**	**5**
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**	**5**
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**	**4**
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**39**	**3.9**
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**41**	**4.1**
54	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	**38**	**3.8**
55	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	**40**	**4**
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**41**	**4.1**
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**41**	**4.1**
58	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**38**	**3.8**
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**41**	**4.1**
60	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	**35**	**3.5**

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**41**	**4.1**
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**39**	**3.9**
63	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	**38**	**3.8**
64	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	**41**	**4.1**
65	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**38**	**3.8**
66	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	**37**	**3.7**
67	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	**47**	**4.7**
68	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	**42**	**4.2**
69	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	**36**	**3.6**
70	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	**45**	**4.5**
71	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	**44**	**4.4**
72	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**41**	**4.1**
73	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	**42**	**4.2**
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**49**	**4.9**
75	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	**42**	**4.2**
76	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	**35**	**3.5**
77	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	**45**	**4.5**
78	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**46**	**4.6**
79	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	**44**	**4.4**
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**	**4**
81	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	**41**	**4.1**
82	4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	**40**	**4**
83	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	**40**	**4**
84	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	**43**	**4.3**
Total X1	330	343	325	355	288	327	346	361	322	298	3295	329.5
Mean X1	3.928571	4.083333	3.869048	4.22619	3.428571	3.892857	4.119048	4.297619	3.833333	3.547619	39.22619	3.922619

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 3.1.2. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja(X2) BNNP NTB

NO	Variabel Lingkungan Kerja (X2)					Skor Total X2	Mean X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	5	5	5	5	5	25	5
2	4	4	5	5	4	22	4.4
3	4	4	5	5	4	22	4.4
4	4	3	5	4	5	21	4.2
5	3	4	4	4	4	19	3.8
6	5	4	5	5	5	24	4.8
7	5	5	5	4	5	24	4.8
8	4	4	4	4	4	20	4
9	5	5	4	5	4	23	4.6
10	5	3	4	4	5	21	4.2
11	4	4	4	4	4	20	4
12	5	5	5	5	5	25	5
13	5	5	5	5	5	25	5
14	4	4	5	5	5	23	4.6
15	3	4	4	4	5	20	4
16	4	3	5	5	5	22	4.4
17	4	4	4	4	4	20	4
18	4	4	5	5	5	23	4.6
19	5	5	5	5	5	25	5
20	4	4	5	5	5	23	4.6
21	3	3	4	4	4	18	3.6
22	4	4	5	5	5	23	4.6
23	4	4	5	5	4	22	4.4
24	5	5	5	5	4	24	4.8
25	5	4	5	5	5	24	4.8
26	4	4	5	5	4	22	4.4
27	5	5	4	4	3	21	4.2
28	4	5	5	5	4	23	4.6
29	5	5	5	5	5	25	5
30	3	3	4	4	3	17	3.4
31	5	5	5	4	4	23	4.6
32	5	5	5	5	5	25	5
33	5	5	5	5	5	25	5
34	4	3	4	4	4	19	3.8
35	3	4	5	5	5	22	4.4
36	5	5	4	4	5	23	4.6
37	4	3	4	4	4	19	3.8
38	4	4	3	3	3	17	3.4

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

39	5	4	3	4	3	19	3.8
40	5	4	4	4	4	21	4.2
41	4	4	4	4	4	20	4
42	5	4	4	4	4	21	4.2
43	5	4	4	4	4	21	4.2
44	5	4	4	4	4	21	4.2
45	5	4	4	4	4	21	4.2
46	4	4	3	3	4	18	3.6
47	4	4	4	4	4	20	4
48	5	5	5	5	5	25	5
49	5	4	4	4	4	21	4.2
50	5	5	5	5	5	25	5
51	4	3	4	4	4	19	3.8
52	5	5	4	4	4	22	4.4
53	5	5	4	4	4	22	4.4
54	5	5	4	4	4	22	4.4
55	5	5	4	4	4	22	4.4
56	5	5	4	4	4	22	4.4
57	5	5	4	4	4	22	4.4
58	5	5	4	4	4	22	4.4
59	5	5	4	4	4	22	4.4
60	5	5	4	4	4	22	4.4
61	5	5	4	4	4	22	4.4
62	5	5	4	4	4	22	4.4
63	5	5	4	4	3	21	4.2
64	5	5	4	4	4	22	4.4
65	5	5	4	4	4	22	4.4
66	4	4	5	5	4	22	4.4
67	5	5	5	4	4	23	4.6
68	5	4	4	5	5	23	4.6
69	4	5	4	4	4	21	4.2
70	4	4	4	5	4	21	4.2
71	3	4	4	5	4	20	4
72	5	4	4	4	5	22	4.4
73	5	5	4	5	4	23	4.6
74	4	3	4	4	4	19	3.8
75	5	4	4	4	5	22	4.4
76	4	4	5	5	4	22	4.4
77	4	4	4	4	4	20	4
78	4	4	3	3	3	17	3.4
79	4	4	4	4	4	20	4
80	3	3	4	4	4	18	3.6
81	4	4	4	4	4	20	4
82	4	4	4	4	4	20	4

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

83	4	3	4	5	3	**19**	**3.8**
84	4	4	5	5	3	**21**	**4.2**
Total X2	373	358	362	365	353	1811	362.2
Mean X2	4.440476	4.261905	4.309524	4.345238	4.202381	21.55952	4.311905

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 3.1.3. Tabulasi Data Kepuasan Kerja (X3) BNNP NTB

NO	Variabel Kepuasan Kerja (X3)									Skor Total X3	Mean X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9		
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.111111
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3.333333
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	3.777778
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	3.888889
6	3	4	4	4	3	4	4	5	4	35	3.888889
7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3.777778
8	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33	3.666667
9	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	3.777778
10	4	4	4	3	3	5	4	5	5	37	4.111111
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.111111
12	3	3	3	3	3	4	4	5	4	32	3.555556
13	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36	4
14	4	3	3	3	4	4	4	5	4	34	3.777778
15	4	3	3	4	3	4	4	5	5	35	3.888889
16	4	4	4	3	3	2	2	4	5	31	3.444444
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
18	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	3.555556
19	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40	4.444444
20	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41	4.555556
21	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	4.222222
22	4	4	4	4	3	4	4	5	5	37	4.111111
23	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	3.555556
24	5	4	3	3	3	4	4	5	4	35	3.888889
25	5	4	4	4	3	4	4	5	4	37	4.111111
26	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36	4
27	3	4	4	3	4	4	4	5	3	34	3.777778

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**35**	**3.888889**
29	4	4	4	4	3	4	4	5	4	**36**	**4**
30	3	3	3	3	4	5	4	5	4	**34**	**3.777778**
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	**37**	**4.111111**
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	**37**	**4.111111**
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	**37**	**4.111111**
34	4	4	4	3	3	4	4	5	5	**36**	**4**
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**35**	**3.888889**
36	4	4	4	4	4	5	4	5	5	**39**	**4.333333**
37	4	3	4	3	4	5	4	3	4	**34**	**3.777778**
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**37**	**4.111111**
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**35**	**3.888889**
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	**4**
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	**39**	**4.333333**
42	3	3	3	3	4	4	4	4	4	**32**	**3.555556**
43	4	3	3	3	3	3	4	4	4	**31**	**3.444444**
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	**4**
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	**4**
46	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**33**	**3.666667**
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	**4**
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**45**	**5**
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	**4**
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	**4**
51	4	3	3	4	4	4	4	4	3	**33**	**3.666667**
52	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**34**	**3.777778**
53	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**34**	**3.777778**
54	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**34**	**3.777778**
55	5	4	4	4	4	3	4	4	4	**36**	**4**
56	5	4	4	4	4	3	4	4	4	**36**	**4**
57	5	4	4	4	4	3	4	4	3	**35**	**3.888889**
58	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**34**	**3.777778**
59	5	4	4	4	4	3	3	4	4	**35**	**3.888889**
60	3	4	3	4	4	3	4	4	4	**33**	**3.666667**

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

61	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**34**	**3.777778**
62	3	4	4	4	3	3	4	4	5	**34**	**3.777778**
63	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**34**	**3.777778**
64	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**34**	**3.777778**
65	3	4	4	4	5	4	4	4	4	**36**	4
66	4	4	5	4	4	4	5	4	4	**38**	**4.222222**
67	5	4	5	5	4	4	4	5	5	**41**	**4.555556**
68	4	5	4	4	5	4	5	4	5	**40**	**4.444444**
69	4	4	4	4	4	4	4	5	4	**37**	**4.111111**
70	5	4	4	4	4	4	5	5	4	**39**	**4.333333**
71	4	4	4	4	4	5	4	5	3	**37**	**4.111111**
72	4	4	4	4	5	3	5	4	4	**37**	**4.111111**
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	**37**	**4.111111**
74	4	4	4	3	4	4	4	4	3	**34**	**3.777778**
75	4	4	4	4	5	4	4	4	4	**37**	**4.111111**
76	4	4	4	4	3	3	4	4	4	**34**	**3.777778**
77	4	4	3	3	4	4	4	3	4	**33**	**3.666667**
78	4	4	3	3	4	3	3	3	3	**30**	**3.333333**
79	4	4	4	4	3	3	4	3	4	**33**	**3.666667**
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**35**	**3.888889**
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	4
82	5	5	5	4	5	4	4	4	4	**40**	**4.444444**
83	5	4	5	5	5	3	5	4	5	**41**	**4.555556**
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	**4**
Total X3	329	328	327	318	324	318	341	360	342	2987	331.8889
Mean X3	3.916667	3.904762	3.892857	3.785714	3.857143	3.785714	4.059524	4.285714	4.071429	35.55952	3.951058

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 3.1.4. Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y) BNNP NTB

NO	Variabel Kinerja (Y)					Skor	Mean
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y	Y
1	1	4	4	2	4	15	3
2	2	4	4	2	3	15	3
3	3	4	4	2	4	17	3.4
4	2	4	4	4	5	19	3.8
5	3	4	4	3	4	18	3.6
6	1	4	4	3	5	17	3.4
7	2	4	4	3	4	17	3.4
8	3	4	4	4	5	20	4
9	3	4	3	3	4	17	3.4
10	3	4	3	4	4	18	3.6
11	2	4	4	4	4	18	3.6
12	1	3	4	3	4	15	3
13	3	3	4	3	4	17	3.4
14	2	4	3	3	4	16	3.2
15	3	3	3	4	4	17	3.4
16	3	3	4	3	4	17	3.4
17	2	4	3	4	4	17	3.4
18	3	4	3	4	3	17	3.4
19	3	4	4	4	4	19	3.8
20	2	3	3	3	4	15	3
21	3	3	4	3	4	17	3.4
22	2	3	4	3	4	16	3.2
23	3	3	3	2	3	14	2.8
24	1	4	3	2	3	13	2.6
25	3	4	3	2	4	16	3.2
26	3	4	3	2	4	16	3.2
27	1	3	3	2	3	12	2.4
28	3	3	3	4	4	17	3.4
29	1	4	4	4	4	17	3.4
30	2	3	3	4	4	16	3.2
31	3	3	3	2	4	15	3
32	1	3	3	4	4	15	3
33	1	4	4	4	4	17	3.4
34	2	4	4	3	4	17	3.4
35	2	3	3	2	4	14	2.8
36	2	3	3	4	4	16	3.2
37	4	3	3	3	3	16	3.2
38	4	4	4	4	4	20	4
39	4	4	4	4	4	20	4

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40	4	4	4	4	4	20	4
41	4	4	4	4	4	20	4
42	4	4	4	4	4	20	4
43	4	4	4	4	4	20	4
44	4	4	4	4	5	21	4.2
45	3	4	4	3	3	17	3.4
46	4	4	4	4	4	20	4
47	4	4	4	4	4	20	4
48	5	5	5	5	5	25	5
49	4	4	4	4	4	20	4
50	4	4	4	4	4	20	4
51	3	3	4	4	4	18	3.6
52	2	4	4	2	4	16	3.2
53	2	4	4	2	3	15	3
54	2	4	3	2	4	15	3
55	2	4	4	2	4	16	3.2
56	2	4	4	2	4	16	3.2
57	2	4	4	2	4	16	3.2
58	2	4	4	2	4	16	3.2
59	2	4	4	2	4	16	3.2
60	2	4	4	2	4	16	3.2
61	2	4	4	2	4	16	3.2
62	2	4	4	2	4	16	3.2
63	2	4	4	2	4	16	3.2
64	2	4	4	2	4	16	3.2
65	2	4	4	2	4	16	3.2
66	2	4	4	3	4	17	3.4
67	1	4	4	2	4	15	3
68	3	4	4	3	4	18	3.6
69	2	5	4	4	4	19	3.8
70	1	4	4	3	4	16	3.2
71	3	4	4	3	4	18	3.6
72	3	4	4	3	4	18	3.6
73	2	4	4	1	4	15	3
74	2	3	4	3	3	15	3
75	3	4	4	3	4	18	3.6
76	3	4	4	3	3	17	3.4
77	2	4	4	4	4	18	3.6
78	2	4	4	3	4	17	3.4
79	3	3	5	2	4	17	3.4
80	4	4	4	4	4	20	4
81	1	4	4	3	4	16	3.2
82	4	4	4	5	5	22	4.4
83	2	5	4	1	4	16	3.2

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

84	4	4	4	4	4	**20**	**4**
Total Y	214	320	318	256	332	1440	288
Mean Y	2.547619	3.809524	3.785714	3.047619	3.952381	17.14286	3.428571

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel BNNP NTB

Lampiran 4.1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) BNNP NTB

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Mean.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.427**	.701**	.343**	.267*	.866**	.460**	.117	.820**	.194	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.015	.000	.000	.290	.000	.077	.000
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.427**	1	.331**	.233*	.236*	.404**	.889**	.223*	.377**	.221*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.033	.032	.000	.000	.041	.000	.043	.000
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	.701**	.331**	1	.190	.414**	.874**	.460**	.167	.708**	.331**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.084	.000	.000	.000	.128	.000	.002	.000
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.343**	.233*	.190	1	.136	.289**	.216*	.106	.326**	.072	.381**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033	.084		.219	.008	.048	.339	.003	.518	.000
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	.267*	.236*	.414**	.136	1	.408**	.266*	.277*	.321**	.911**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.015	.032	.000	.219		.000	.015	.011	.003	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	.866**	.404**	.874**	.289**	.408**	1	.477**	.169	.814**	.330**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000		.000	.125	.000	.002	.000
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84
X1.7	Pearson Correlation	.460**	.889**	.460**	.216*	.266*	.477**	1	.172	.476**	.200	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.048	.015	.000		.117	.000	.068	.000
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

X1.9	Pearson Correlation	.820**	.377**	.708**	.326**	.321**	.814**	.476**	.035	1	.251*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.752		.021	.000
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84
X1.10	Pearson Correlation	.194	.221*	.331**	.072	.911**	.330**	.200	.276*	.251*	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.077	.043	.002	.518	.000	.002	.068	.011	.021		.000
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84
Mean. X1	Pearson Correlation	.744**	.625**	.766**	.381**	.728**	.825**	.664**	.384**	.746**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	83	84	84	84	84	84	84

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja(X1)BNNP.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	98.8
	Excluded[a]	1	1.2
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	11

4.2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) BNNP NTB

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Mean.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.640**	.052	.008	.172	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.641	.945	.117	.000
	N	84	84	84	84	84	84

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

	N	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.008	.110	.786**	1	.446**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.945	.319	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	.172	.106	.568**	.446**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.117	.339	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
Mean. X2	Pearson Correlation	.606**	.651**	.734**	.665**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

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

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) BNNP NTB

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

4.3. **Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3) BNNP NTB.**

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Mean.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.297**	.356**	.308**	.160	.112	.152	.170	.135	.578**
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.004	.145	.308	.168	.122	.221	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

43622.pdf

X3.3	Pearson Correlation	.356**	.625**	1	.567**	.373**	.080	.294**	.145	.260*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.471	.007	.187	.017	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.4	Pearson Correlation	.308**	.426**	.567**	1	.417**	-.034	.392**	.091	.206	.668**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.757	.000	.411	.060	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.5	Pearson Correlation	.160	.354**	.373**	.417**	1	.122	.329**	-.171	-.091	.509**
	Sig. (2-tailed)	.145	.001	.000	.000		.271	.002	.119	.410	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.6	Pearson Correlation	.112	-.037	.080	-.034	.122	1	.298**	.419**	.055	.433**
	Sig. (2-tailed)	.308	.738	.471	.757	.271		.006	.000	.621	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.7	Pearson Correlation	.152	.177	.294**	.392**	.329**	.298**	1	.186	.156	.578**
	Sig. (2-tailed)	.168	.106	.007	.000	.002	.006		.091	.157	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
tX3.8	Pearson Correlation	.170	.016	.145	.091	-.171	.419**	.186	1	.283**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.122	.888	.187	.411	.119	.000	.091		.009	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3.9	Pearson Correlation	.135	.160	.260*	.206	-.091	.055	.156	.283**	1	.419**
	Sig. (2-tailed)	.221	.147	.017	.060	.410	.621	.157	.009		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Mean.X3	Pearson Correlation	.578**	.577**	.736**	.668**	.509**	.433**	.578**	.445**	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3) BNNP NTB .sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

4.4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) BNNP NTB

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Mean.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.097	.155	.476**	.147	.762**
	Sig. (2-tailed)		.378	.159	.000	.182	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y2	Pearson Correlation	.097	1	.408**	.021	.245*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.378		.000	.852	.025	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y3	Pearson Correlation	.155	.408**	1	.051	.304**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.159	.000		.642	.005	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y4	Pearson Correlation	.476**	.021	.051	1	.332**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.852	.642		.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y5	Pearson Correlation	.147	.245*	.304**	.332**	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.182	.025	.005	.002		.000

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3) BNNP NTB

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 5. Uji Distribusi Frekuensi dan Deskripsi Variabel

5.1. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1) BNNP - NTB

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	18	21.4	21.4	22.6
	4.00	51	60.7	60.7	83.3
	5.00	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	15.5	15.5	15.5
	4.00	51	60.7	60.7	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	20	23.8	23.8	25.0
	4.00	52	61.9	61.9	86.9
	5.00	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	63	75.0	75.0	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	22	26.2	26.5	26.5
	3.00	12	14.3	14.5	41.0
	4.00	41	48.8	49.4	90.4
	5.00	8	9.5	9.6	100.0
	Total	83	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		84	100.0		

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	15	17.9	17.9	19.0
	4.00	60	71.4	71.4	90.5
	5.00	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	11.9	11.9	11.9
	4.00	54	64.3	64.3	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.1	7.1	7.1
	4.00	47	56.0	56.0	63.1
	5.00	31	36.9	36.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	21	25.0	25.0	27.4
	4.00	50	59.5	59.5	86.9
	5.00	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	22.6	22.6	22.6
	3.00	10	11.9	11.9	34.5
	4.00	45	53.6	53.6	88.1
	5.00	10	11.9	11.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Mean.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.70	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	1	1.2	1.2	2.4
	3.10	2	2.4	2.4	4.8
	3.20	2	2.4	2.4	7.1
	3.30	2	2.4	2.4	9.5
	3.40	2	2.4	2.4	11.9
	3.50	5	6.0	6.0	17.9
	3.60	5	6.0	6.0	23.8
	3.70	6	7.1	7.1	31.0
	3.80	13	15.5	15.5	46.4
	3.90	5	6.0	6.0	52.4
	4.00	9	10.7	10.7	63.1
	4.10	11	13.1	13.1	76.2
	4.20	4	4.8	4.8	81.0
	4.30	4	4.8	4.8	85.7
	4.40	3	3.6	3.6	89.3
	4.50	2	2.4	2.4	91.7
	4.60	1	1.2	1.2	92.9
	4.70	2	2.4	2.4	95.2
	4.90	1	1.2	1.2	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Uji Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1) BNNP NTB

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	84	2.00	5.00	3.9286	.65465
X1.2	84	3.00	5.00	4.0833	.62495
X1.3	84	2.00	5.00	3.8690	.63587
X1.4	84	3.00	5.00	4.2262	.44859
X1.5	83	2.00	5.00	3.4217	.98922
X1.6	84	2.00	5.00	3.8929	.56007
X1.7	84	3.00	5.00	4.1190	.58915
X1.8	84	3.00	5.00	4.2976	.59677
X1.9	84	2.00	5.00	3.8333	.67366
X1.10	84	2.00	5.00	3.5476	.97443
Mean.X1	84	2.70	5.00	3.9226	.44865
Valid N (listwise)	83				

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5.2. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2) BNNP NTB

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	33	39.3	39.3	47.6
	5.00	44	52.4	52.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	40	47.6	47.6	60.7
	5.00	33	39.3	39.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.8	4.8	4.8
	4.00	50	59.5	59.5	64.3
	5.00	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.6	3.6	3.6
	4.00	49	58.3	58.3	61.9
	5.00	32	38.1	38.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.5	9.5	9.5
	4.00	51	60.7	60.7	70.2
	5.00	25	29.8	29.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Mean.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.40	3	3.6	3.6	3.6
	3.60	3	3.6	3.6	7.1
	3.80	7	8.3	8.3	15.5
	4.00	11	13.1	13.1	28.6
	4.20	13	15.5	15.5	44.0
	4.40	23	27.4	27.4	71.4
	4.60	11	13.1	13.1	84.5
	4.80	4	4.8	4.8	89.3
	5.00	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Uji Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) BNNP NTB

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	84	3.00	5.00	4.4405	.64661
X2.2	84	3.00	5.00	4.2619	.67875
X2.3	84	3.00	5.00	4.3095	.55918
X2.4	84	3.00	5.00	4.3452	.54869
X2.5	84	3.00	5.00	4.2024	.59677
Mean.X2	84	3.40	5.00	4.3119	.40162
Valid N (listwise)	84				

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5.3. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3) BNNP NTB

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	25.0	25.0	25.0
	4.00	49	58.3	58.3	83.3
	5.00	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	70	83.3	83.3	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	20.2	20.2	20.2
	4.00	59	70.2	70.2	90.5
	5.00	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	26.2	26.2	26.2
	4.00	58	69.0	69.0	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	25.0	25.0	25.0
	4.00	54	64.3	64.3	89.3
	5.00	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	22	26.2	26.2	27.4
	4.00	55	65.5	65.5	92.9
	5.00	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	2	2.4	2.4	3.6
	4.00	72	85.7	85.7	89.3
	5.00	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.8	4.8	4.8
	4.00	52	61.9	61.9	66.7
	5.00	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	64	76.2	76.2	84.5
	5.00	13	15.5	15.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Mean.X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.33	2	2.4	2.4	2.4
	3.44	2	2.4	2.4	4.8
	3.56	4	4.8	4.8	9.5
	3.67	6	7.1	7.1	16.7
	3.78	17	20.2	20.2	36.9
	3.89	10	11.9	11.9	48.8
	4.00	17	20.2	20.2	69.0
	4.11	14	16.7	16.7	85.7
	4.22	2	2.4	2.4	88.1
	4.33	3	3.6	3.6	91.7
	4.44	3	3.6	3.6	95.2
	4.56	3	3.6	3.6	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X3) BNNP NTB

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	84	3.00	5.00	3.9167	.64394
X3.2	84	3.00	5.00	3.9048	.39937
X3.3	84	3.00	5.00	3.8929	.53813
X3.4	84	3.00	5.00	3.7857	.51651
X3.5	84	3.00	5.00	3.8571	.58377
X3.6	84	2.00	5.00	3.7857	.58230
X3.7	84	2.00	5.00	4.0595	.42088
X3.8	84	3.00	5.00	4.2857	.55039
X3.9	84	3.00	5.00	4.0714	.48559
Mean.X3	84	3.33	5.00	3.9511	.28724
Valid N (listwise)	84				

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5.4. Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y) BNNP

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	13.1	13.1	13.1
	2.00	33	39.3	39.3	52.4
	3.00	24	28.6	28.6	81.0
	4.00	15	17.9	17.9	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	22.6	22.6	22.6
	4.00	62	73.8	73.8	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	23.8	23.8	23.8
	4.00	62	73.8	73.8	97.6
	5.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	26	31.0	31.0	33.3
	3.00	24	28.6	28.6	61.9
	4.00	30	35.7	35.7	97.6
	5.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	11.9	11.9	11.9
	4.00	68	81.0	81.0	92.9
	5.00	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Mean.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.40	1	1.2	1.2	1.2
	2.60	1	1.2	1.2	2.4
	2.80	2	2.4	2.4	4.8
	3.00	11	13.1	13.1	17.9
	3.20	22	26.2	26.2	44.0
	3.40	19	22.6	22.6	66.7
	3.60	9	10.7	10.7	77.4
	3.80	3	3.6	3.6	81.0
	4.00	13	15.5	15.5	96.4
	4.20	1	1.2	1.2	97.6
	4.40	1	1.2	1.2	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Descriptives

Uji Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) BNNP NTB

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	84	1.00	5.00	2.5476	.97443
Y2	84	3.00	5.00	3.8095	.47785
Y3	84	3.00	5.00	3.7857	.46753
Y4	84	1.00	5.00	3.0476	.93015
Y5	84	3.00	5.00	3.9524	.43644
Mean.Y	84	2.40	5.00	3.4286	.42015
Valid N (listwise)	84				

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

6.1. Uji Normalitas Pada Badan Narkotika Nasonal Provinsi (BNNP) NTB

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000
	Std. Deviation	.32015
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.094
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.204

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

6.2. Uji Multikolinearitas Pada Badan Narkotika Nasonal Provinsi (BNNP) NTB

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.849	.756		2.447	.017		
	X1	.274	.093	.292	2.952	.004	.984	1.016
	X2	-.270	.106	-.258	-2.557	.012	.944	1.059
	X3	.423	.147	.289	2.873	.005	.951	1.052

a. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

6.3. Uji Heteroskedastisitas Pada Badan Narkotika Nasonal Provinsi (BNNP) NTB

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.015	.416		-2.439	.017
	X1	-.160	.068	-.317	-2.343	.114
	X2	-.061	.058	-.108	-1.052	.296
	X3	-.058	.041	-.123	1.256	.203

a. Dependent Variable: Abs

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 7. Regression (Uji F dan t)

Pengaruh Disiplin Kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2, dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BNNP NTB

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479[a]	.229	.200	.37575

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

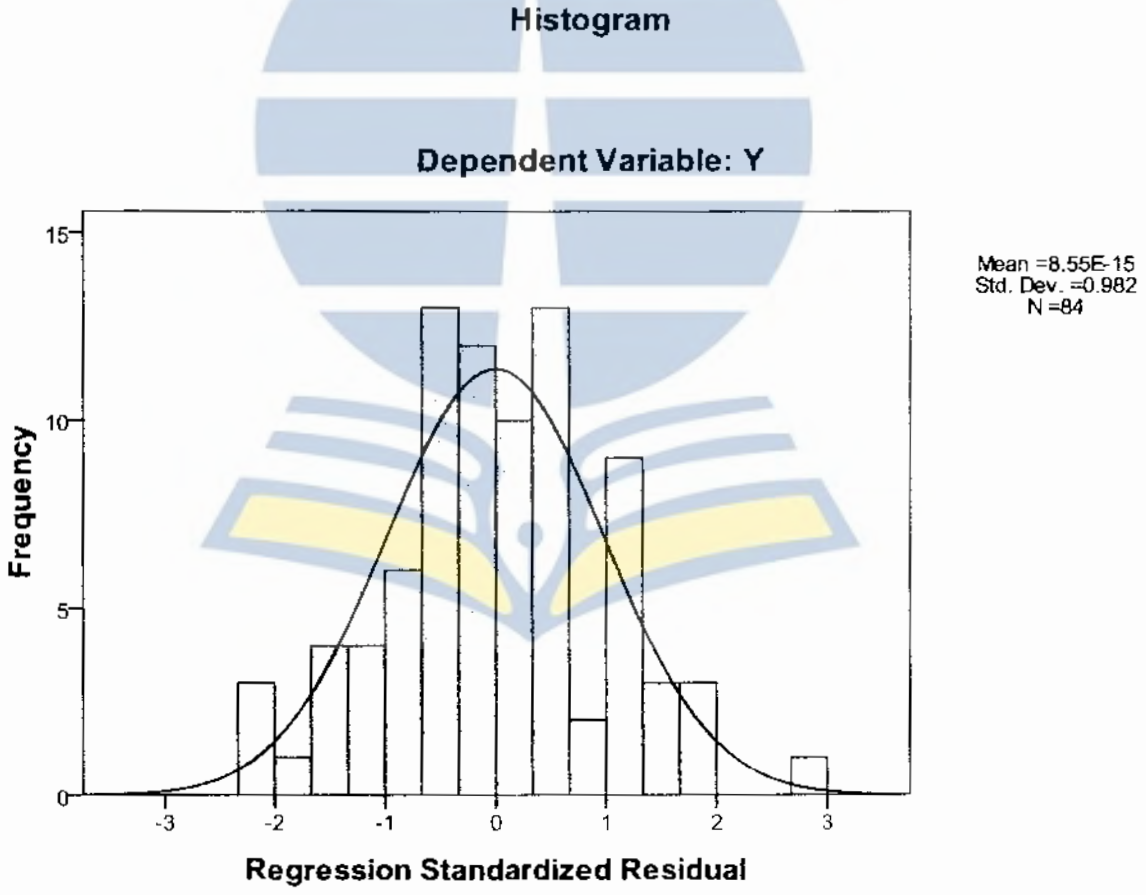
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.356	3	1.119	7.924	.000[a]
	Residual	11.295	80	.141		
	Total	14.651	83			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.849	.756		2.447	.017
	X1	.274	.093	.292	2.952	.004
	X2	-.270	.106	-.258	-2.557	.012
	X3	.423	.147	.289	2.873	.005

a. Dependent Variable: Y