

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL  
NEGARA DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**TESIS**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KH ACHMAD SIDDIQ**  
J E M B E R

Oleh :

**WIWIK NUR CAHYANI**

NIM. 0839218007

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

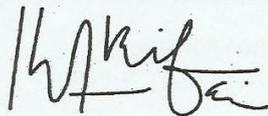
**OKTOBER 2021**

## PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Institut Agama Islam Negeri Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang ditulis oleh Wiwik Nur Cahyani, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji tesis.

Jember, 1 Oktober 2021

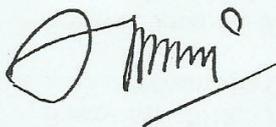
Pembimbing I



**Dr. Khamdan Rifa'i, SE, M.Si**  
NIP.196808072000031001

Jember, 1 Oktober 2021

Pembimbing II



**Dr. Abdul Rokhim, M.E.I**  
NIP.197308301999031002

## PENGESAHAN

Tesis dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Institut Agama Islam Negeri Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" yang ditulis oleh Wiwik Nur Cahyani ini, telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember Pada hari Jum'at tanggal 8 Oktober 2021 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi Islam (M.E.I).

### DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji: : **Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc, M.Pd.I** .....  
NIP. 197403202007101004

2. Anggota

a. Penguji Utama : **Dr. H. Misbahul Munir, M.M**  
NIP. 196712011993031001

b. Penguji I : **Dr. Khamdan Rifa'i, S.E, M.Si**  
NIP. 196808072000031001

c. Penguji II : **Dr. Abdul Rokhim, M.E.I**  
NIP. 197308301999031002

Jember, 8 Oktober 2021

Mengesahkan

Pascasarjana UIN KHAS Jember

Direktur

  
Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, MA.  
NIP. 1961101041987031006

## ABSTRAK

Nur Cahyani, Wiwik, 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Institut Agama Islam Negeri Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I: Dr. Khamdan Rifa'i, SE, M.Si. Pembimbing II: Dr. Abdul Rokhim, M.E.I

**Kata Kunci** : *Motivasi, Disiplin, lingkungan kerja, kinerja pegawai and kepuasan kerja*

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Institut Agama Islam Negeri Jember memiliki fenomena adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dan tingkat kehadiran pegawai yang masih kurang. Hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Institut Agama Islam Negeri Jember untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana cara meningkatkan motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja yang mengacu pada kepuasan kerja dan diasumsikan dapat meningkatkan kinerja pegawai ASN di lingkungan IAIN Jember.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Institut Agama Islam Negeri Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jumlah sampel penelitian ini adalah 181 responden yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah *analisis jalur (Path Analysis)* dengan menggunakan SPSS 21 For Windows.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Institut Agama Islam Negeri Jember. Nilai t-value  $2,512 > 1,973$  (2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Institut Agama Islam Negeri Jember. Nilai t-value  $2,501 > 1,973$  (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Institut Agama Islam Negeri Jember. Nilai t-value  $> t$  tabel yaitu  $2,109 > 1,973$  (4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Nilai t-value  $2,011 > 1,973$  (5) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Nilai t-value  $2,225 > 1,973$  (6) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Nilai t-value  $3,283 > 1,973$  (7) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-value  $2,109 > 1,973$ .

## ABSTRACT

Nur Cahyani, Wiwik, 2021. *The Influence of Motivation, Discipline, and Work Environment*

*To Improve the Performance of Government Civil Servant at State Institut of Islamic Studies of (IAIN) Jember With Job Satisfaction as Intervening Variable.* Syariah Economics Study Program. Postgraduate. State Islamic University of Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Advisor I: Dr. Khamdan Rifa'i, SE, M.Si. Advisor II: Dr. Abdul Rokhim, M.E.I

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction.*

The government civil servant is the government servant and government employee with work agreement who are appointed by staffing officers and assigned tasks in a government position or assigned other state duties. Moreover, they are paid based on laws and regulations which include salaries, benefits and facilities, leave, pension benefits and old-age benefits, protection and competency development.

The government civil servant at IAIN Jember has a phenomenon, that is they are late for work, so that the level of the attendance of employee is still low. Automatically, it will affect to the employee performance. If it is just ignored, it will have a negative impact to the results of employee performance in achieving the goals which is set by IAIN Jember in the future.

Based on the context above, the focus of this study was how to increase the motivation and discipline as well as a work environment that refers to the job satisfaction and it is assumed to improve the performance of The government civil servant at IAIN Jember environment.

The objective of this study was to determine directly or indirectly the influence of e motivation, discipline, and work environment to improve the performance of government civil servant at IAIN Jember with job satisfaction as intervening variable. The numbers of samples in this study were 181 respondents with the Civil Servants status, which consists of lecturer and education staff.

The method of this study used a survey with a quantitative approach. The analytical technique used path analysis by using SPSS 21 For Windows. The results of data analysis showed (1) Motivation had a significant influence on the performance of the government Civil servant of IAIN Jember. T-value  $2.512 > 1.973$  (2) Discipline had a significant influence on t the performance of the government Civil servant of IAIN Jember. T-value  $2.501 > 1.973$  (3) The work environment had a significant influence on the performance of the government Civil servant of IAIN Jember. The t-value  $> t$  table is  $2.109 > 1.973$  (4) Motivation had a significant influence on job satisfaction. T-value  $2.011 > 1.973$  (5) Discipline had a significant influence on job satisfaction. The t-value is  $2.225 > 1.973$  (6) Work environment had a significant influence on job satisfaction. The t-value is  $3.283 > 1.973$  (7) Job satisfaction had a significant influence on job satisfaction. T-value  $2.109 > 1.973$

## ملخص البحث

نور جهياني، ويويك، ٢٠٢١. تأثير الدافعية والانضباط وبيئة العمل لتحسين الأداء لدى الموظف الحكومي في الجامعة الإسلامية الحكومية جمبر مع الرضا الوظيفي كالمتغير المتداخل. برنامج الدراسات العليا بجامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر قسم الإقتصادية الإسلامية. تحت الاشراف: (١) الدكتور حمدا رفاعي الماجستير، و(٢) الدكتور عبد الرحيم الماجستير

### الكلمات الرئيسية: الدافعية والانضباط وبيئة العمل والموظف الحكومي

إن موظف الحكومة هو الموظف الحكومي الذي لديه اتفاقية العمل وتم تعيينه من قبل ضابط التوظيف وكان مكلفًا بالوظيفة المعينة في منصب حكومي أو مكلفًا بواجبات حكومية أخرى. أساسا على ذلك، فيتم دفع أجورهم بناءً على القوانين واللوائح التي تشمل الرواتب والمزايا والتسهيلات والإجازات ومزايا التقاعد ومزايا الشيخوخة والحماية وتطوير الكفاءة.

الموظف الحكومي في الجامعة الإسلامية الحكومية جمبر لديه بعض ظواهر، وهي التأخر عن العمل، بحيث أن مستوى حضور الموظف لا يزال منخفضًا. وهذا، سوف تؤثر على نتائج أداء الموظف في تحقيق الأهداف التي قد حددتها الجامعة الإسلامية الحكومية جمبر في المستقبل.

بناءً على الخلفية السابقة، فتركيز هذه الدراسة على كيفية تحسين الدافعية والانضباط بالإضافة إلى بيئة العمل التي تشير إلى الرضا الوظيفي ويفترض تحسين أداء الموظف الحكومي في بيئة الجامعة الإسلامية الحكومية جمبر.

أما الهدف من هذه الدراسة فهو كشف تأثير الدافعية والانضباط وبيئة العمل بشكل مباشر أو غير مباشر لتحسين أداء الموظف الحكومي في الجامعة الإسلامية الحكومية مع الرضا الوظيفي كمتغير متداخل. وكان عدد العينات في هذه الدراسة هو ١٨١ موظفًا من الموظفين الحكوميين وهم من المحاضرين وموظفي التعليم.

أما نتائج تحليل البيانات من هذه الدراسة فهي: (١) أن الدافعية لها تأثير كبير على أداء الموظف الحكومي في الجامعة الإسلامية الحكومية جمبر. قيمة  $t$  هي  $2.512 <$   $1.973$ ؛ و(٢) وللانضباط تأثير كبير على أداء الموظف الحكومي في الجامعة الإسلامية الحكومية جمبر. قيمة  $t$  هي  $2.501 <$   $1.973$ ؛ و(٣) لبيئة العمل تأثير كبير على أداء الموظف الحكومي في الجامعة الإسلامية الحكومية جمبر. قيمة  $t <$  جدول  $t$  هو  $2.109 <$   $1.973$ ؛ و(٤) الدافعية لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي. قيمة  $t$  هي  $2.011 <$   $1.973$ ؛ و(٥) للانضباط تأثير كبير على الرضا الوظيفي. قيمة  $t$  هي  $2.225 <$   $1.973$ ؛ و(٦) بيئة العمل لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي. قيمة  $t$  هي  $3.283 <$   $1.973$ ؛ و(٧) للرضا الوظيفي تأثير كبير على الرضا الوظيفي. قيمة  $t >$   $2.109 >$   $1.973$ .

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil negara (ASN) Di IAIN Jember Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan bantuan dari berbagai pihak yang berada di sekitar penulis, oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam–dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan S2.
2. Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, MA. Selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
3. Dr. H. Misbahul Munir, M.M, Selaku Kaprodi yang telah banyak memberikan motivasi, bimbingan dan arahan di masa perkuliahan dan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dr. Khamdan Rifa’I, SE, M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Abdul Rokhim, M.E.I selaku Pembimbing II yang telah memberikan banyak saran untuk menyempurnakan tesis ini.
6. Dr. H. Zainuddin Alhaj Zaini, M.Pd.I selaku ketua sidang yang telah meluangkan waktunya dan memberikan saran untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Suami tercinta Edi Efendi, S.Sos yang selalu setia mendampingi dan mencurahkan waktunya dengan memberikan dukungan dan doa dalam penyelesaian tesis ini
8. Anak-anak tersayang Adam Malik Al Ikhsan, Damar Putra Pratama, dan Raisya Azkadina effendi yang selalu menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

9. Orang tua penulis Bapak Sukiman, S.Ag dan Ibu Badriyah yang selalu mencurahkan kasih sayang dengan dukungan dan do'a untuk selesainya tesis ini.
10. Mertua penulis Bapak Yusuf dan Ibu Zaenab yang telah mendukung secara moril sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Adik tersayang Rini Fajariyah yang telah memberikan dukungan untuk selesainya tesis ini.
12. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember angkatan 2018/2019, khususnya Januarum F.I, Nisfie dan Syarifah Aini, yang selama ini telah banyak memberikan dorongan, dan kesempatan berdiskusi, bertukar pikiran, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Sebagai manusia penulis menyadari bahwa mungkin terdapat beberapa hal yang kurang berkenan dalam pengerjaan tesis ini harap dimaafkan dan semoga ini bermanfaat dan dapat digunakan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Jember, 5 Agustus 2021

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## DAFTAR PEDOMAN TRANSKLITERASI ARA -LATIN

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿain	ʿ	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	ye



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	14
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	16
F. Definisi Operasional.....	23
G. Sistematika Penelitian .....	24
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>27</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	27
B. Kajian Teori.....	42
1. Motivasi .....	42
2. Disiplin .....	51
3. Lingkungan Kerja.....	60
4. Kinerja.....	70

5. Kepuasan Kerja .....	74
C. Kerangka Konseptual .....	77
D. Hipotesis.....	79
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>85</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	85
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	85
C. Teknik Pengumpulan Data .....	88
D. Instrumen Penelitian.....	91
E. Uji Analisis Data .....	92
F. Alat Analisis.....	99
G. Trimming Theory .....	100
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>103</b>
A. Paparan Data atau Deskripsi Data.....	103
1. Gambaran Umum Institut Agama Islam Negeri Jember .....	103
2. Sejarah Berdirinya IAIN Jember .....	108
3. Visi, Misi dan Tujuan IAIN Jember .....	112
4. Struktur Organisasi IAIN Jember.....	114
5. Data Karakteristik Responden.....	115
6. Analisis dan pengujian Hypotesis .....	118
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>189</b>
A. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai ASN di IAIN Jember.....	189
B. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai	

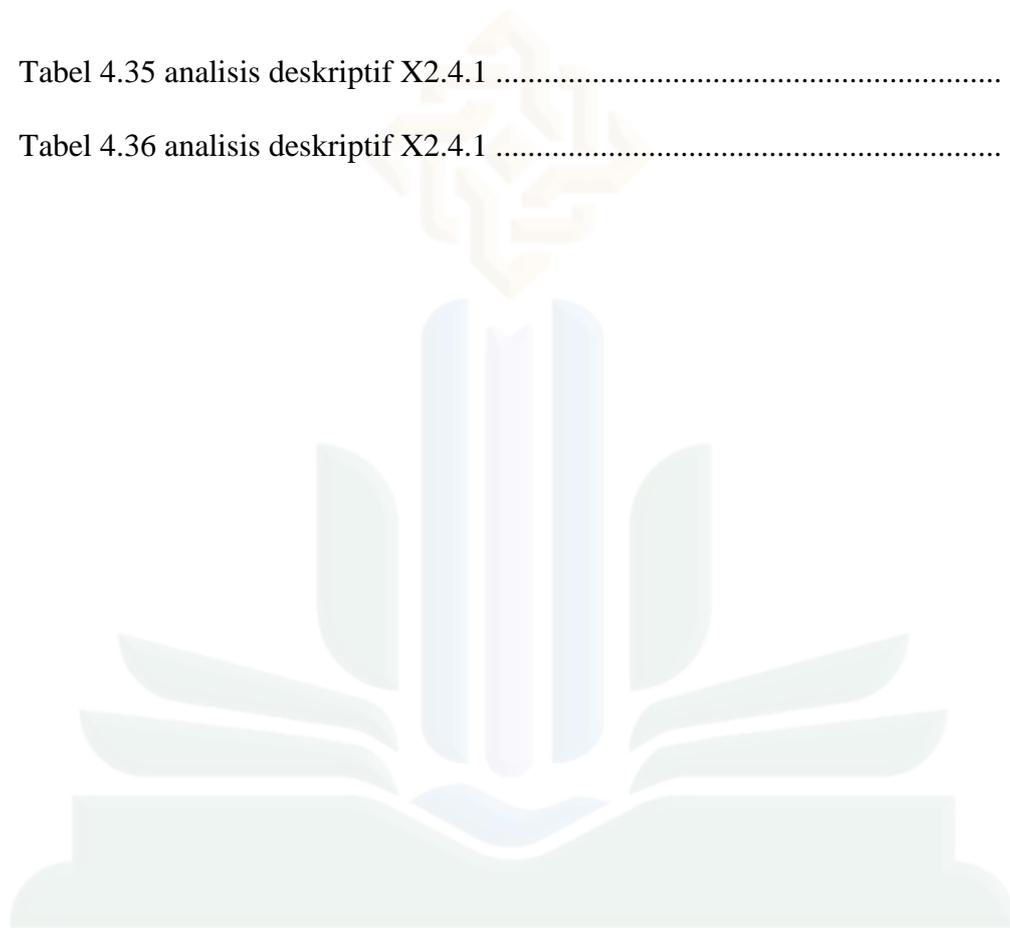
ASN di IAIN Jember.....	190
C. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai ASN di IAIN Jember .....	192
D. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN di IAIN Jember .....	194
E. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN di IAIN Jember. ....	195
F. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN di IAIN Jember.....	196
G. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN di IAIN Jember.....	197
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>199</b>
A. Kesimpulan .....	199
B. Saran .....	201
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>202</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Variabel Motivasi (X1) .....	18
Tabel 1.2. Variabel Displin (X2) .....	21
Tabel 1.3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	23
Tabel 1.4. Variabel Kinerja (Y) .....	
Tabel 1.4. Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	61
Tabel 3.1 Jumlah pegawai ASN IAIN Jember .....	109
Tabel 3.2 Data Perhitungan proportionate stratified random sampling .....	112
Tabel 3.3 Penjelasan keterangan yang memiliki pengertian sepadan .....	114
Gambar 3.1 Trimming teori .....	126
Tabel 4.1 Tabel Karakteristik response berdasarkan jenis kelamin .....	141
Tabel 4.2 Tabel Karakteristik response berdasarkan usia .....	142
Tabel 4.3 Tabel Karakteristik response berdasarkan masa kerja .....	143
Tabel 4.4 Tabel Karakteristik Response Berdasarkan Pendidikan terakhir .....	144
Tabel 4.5 uji validitas X1 .....	145
Tabel 4.6 uji validitas X2 .....	146
Tabel 4. 7 tabel validitas x3 .....	146
Tabel 4. 8 tabel validitas Y .....	147
Tabel 4.9 Tabel Validitas Z .....	147
Tabel 4.10. tabel validitas person x1 .....	148
Tabel 4.11. tabel validitas person x2 .....	149
Tabel 4.12 tabel validitas person x3 .....	149

Tabel 4.13 tabel validitas person y.....	150
Tabel 4.14 tabel validitas person Z.....	150
Tabel 4.15 reliabilitas variabel.....	152
Tabel 4.16 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.1 .....	153
Tabel 4.17 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.2 .....	154
Tabel 4.18 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.3 .....	155
Tabel 4.19 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.4 .....	156
Tabel 4.19 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.5 .....	156
Tabel 4.20 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.6 .....	158
Tabel 4.21 Tabel Analisis Deskriptif X1.2.1 .....	159
Tabel 4.22 Tabel Analisis Deskriptif X1.2.2 .....	160
Tabel 4.23 Tabel Analisis Deskriptif X1.2.3 .....	161
Tabel 4.24 Tabel Analisis Deskriptif X1.3.1 .....	162
Tabel 4.25 Tabel Analisis Deskriptif X1.3.2 .....	163
Tabel 4.26 Tabel Analisis Deskriptif X1.3.3 .....	164
Tabel 4.27 Tabel Analisis Deskriptif X1.3.4 .....	165
Tabel 4.28. Tabel analisis deskriptif X2.1.1 .....	166
Tabel 4.29 Tabel diskriptif statistik X2.1.2.....	167
Tabel 4.30 analisis deskriptif X2.1.3 .....	168
Tabel 4.31 analisis deskriptif X2.2.1 .....	169
Tabel 4.32 analisis deskriptif X2.2.2 .....	170
Tabel 4.33 analisis deskriptif X2.3.1 .....	171
Tabel 4.34 analisis deskriptif X2.3.2 .....	172

Tabel 4.35 analisis deskriptif X2.4.1 .....	173
Tabel 4.36 analisis deskriptif X2.4.1 .....	174



**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KH ACHMAD SIDDIQ**  
JEMBER

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Jumlah mahasiswa baru IAIN Jember.....	9
Gambar 1.2	Jumlah civitas Akademik IAIN Jember .....	9
Grafik 1.3.	Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai IAIN Jember 2018 .....	11
Grafik 1.4.	Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai IAIN Jember 2019 .....	12
Gambar 2.1	Model Penelitian .....	102
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember .....	140

**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ**  
**JEMBER**

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket Kuesioner
- Lampiran 2 : Uji Validitas X1
- Lampiran 3 : Uji Validitas X2
- Lampiran 4 : Uji Validitas X3
- Lampiran 5 : Uji Validitas Y
- Lampiran 6 : Uji Validitas Z
- Lampiran 7 : Uji Reliabelitas X1
- Lampiran 8 : Uji Reliabelitas X2
- Lampiran 9 : Uji Reliabelitas X3
- Lampiran 10 : Uji Reliabelitas Y
- Lampiran 11 : Uji Reliabelitas Z
- Lampiran 12 : Tabulasi Hasil Penelitian
- Lampiran 13 : Uji Multikoloneritas Model 1 Dan 2
- Lampiran 14 : Uji sig t dan VIF
- Lampiran 15 : Uji Heteroskedastisitas Model 1 (Uji Park)
- Lampiran 16 : Uji Autokorelasi
- Lampiran 17 : Koefisien Korelasi
- Lampiran 18 : Uji Multikoloneritas Model Vif
- Lampiran 19 : Uji Heteroskedastisitas Model 2 (Uji Park)
- Lampiran 20 : Uji Analisis Koefisien Dan Deterministik R2
- Lampiran Model 1 dan 2 : Uji Asumsi Klasik

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan instansi atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu organisasi tersebut.

Menurut undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa yang bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adapun hak Pegawai Aparatur Sipil

Negara (ASN) antara lain memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Keberhasilan suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara: 2005: 22) bahwa kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi perusahaan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia perlu diberi motivasi yang cukup agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Robbins (2008) Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen sebuah instansi.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Bartol dan

Martin (dalam Manzoor, 2012:2) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk terus berusaha.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa karyawan tersebut telah mendapatkan kepuasan kerja dan tujuan karyawan itu sendiri sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi. Moon (2000) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (Keamanan kerja, gaji, dan promosi).

Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai harus memiliki disiplin kerja dan itu dapat dilihat dari tingkat kerajinan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai pegawai di sebuah instansi atau organisasi di tempat kerja mereka.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu instansi atau perusahaan. Hasibuan (2007:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin pegawai, perusahaan akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan pengarahan bagi pegawai dalam menciptakan ketertiban dalam bekerja. Perusahaan dengan tingkat kedisiplinan yang baik, tentu kinerjanya juga akan baik dan juga sebaliknya.

Keberadaan suatu organisasi yang merupakan sistem dari manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari tantangan faktor lingkungan. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, baik berupa faktor lingkungan internal maupun faktor lingkungan eksternal. Faktor lingkungan internal merupakan faktor-faktor dari dalam organisasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan faktor yang dapat dikendalikan oleh suatu organisasi tersebut. Sedangkan faktor lingkungan eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi yang mempengaruhi organisasi dan tidak dapat dikendalikan oleh organisasi.

Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, (Faustino C.G:2003:24) dijelaskan bahwa lingkungan merupakan sumber pemasok input dan penerima output dari organisasi itu sendiri. Dari lingkungan, suatu organisasi akan memperoleh bahan-bahan yang diperlukan, baik fisik maupun non fisik, dan dari lingkungan juga suatu organisasi akan merumuskan cita-cita, tujuan, kebutuhan, dan harapan. Lingkungan kerja juga merupakan tempat penyaluran atau distribusi berupa barang atau jasa hasil olahan organisasi.

Hasil pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan membawa kepuasan tersendiri bagi karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan lingkungan kerja yang dirancang sedemikian rupa agar memberikan kepuasan kepada pekerja yang berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan

suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka pekerja pun juga akan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi atau perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Menurut Rivai (2006), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Hal ini menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan Menurut pendapat Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002:157) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini menekankan pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan.

Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2010), menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan, mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan norma sesuai dengan moral maupun etika.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Penelitian Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Tempuran Mas. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja.

Penelitian AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Sedangkan menurut Yosep

Darson, Abd. Kodir Djaelani, dan M. Khoirul ABS (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa dengan adanya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Dudung Juhana dan Haryati (2013) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi.

Sementara itu penelitian M.Abdul Azis (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Disiplin dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulung.

Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN) sebagai salah satu perguruan tinggi agama yang ada di kabupaten Jember merupakan institusi pendidikan yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan mahasiswa. Di mana komponen tersebut saling berkaitan dalam pelaksanaan bidang pendidikan.

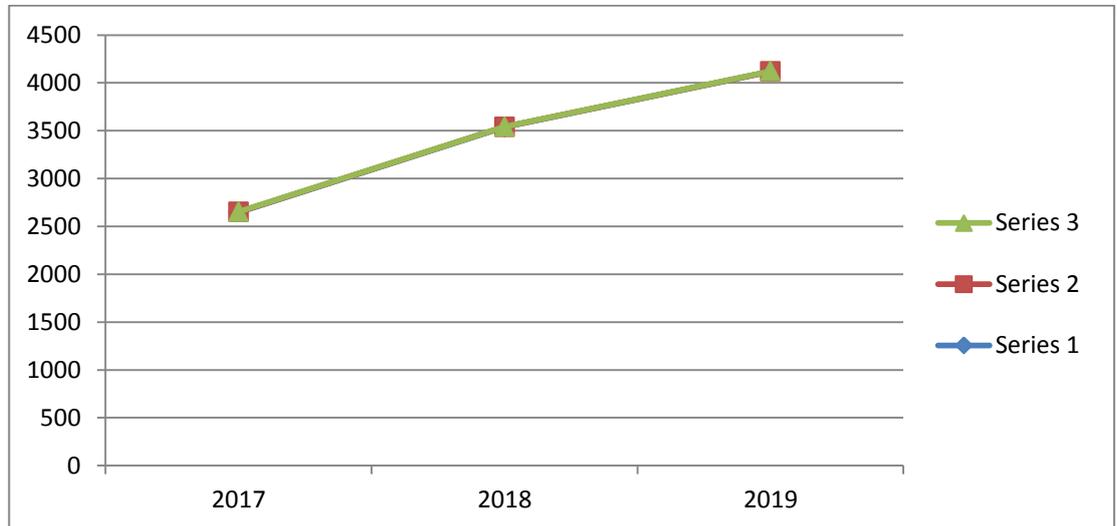
Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tugasnya ialah melaksanakan pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu satuan pendidikan.

Dijelaskan pula dalam undang-undang tersebut bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Menurut data dari bagian kepegawaian, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri Jember Jember pada tahun 2018-2019 berjumlah 459 orang, yang terdiri dari 257 tenaga pendidik PNS dan 75 tenaga kependidikan pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selebihnya adalah bukan PNS. Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Jember terdiri dari beberapa jabatan, yang memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing, Pegawai diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan maupun yang bersifat administrasi secara umum didalam organisasi.

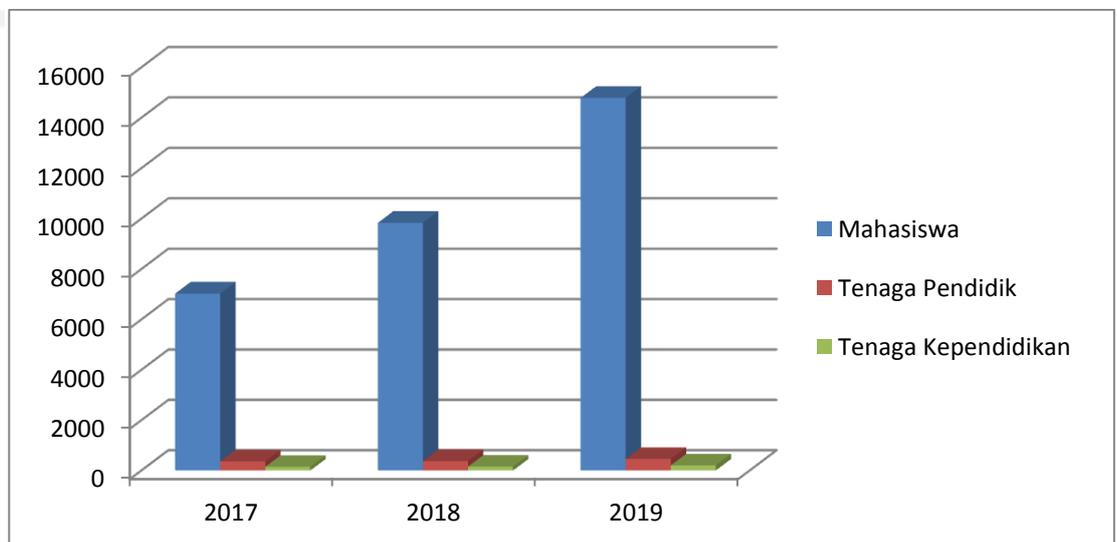
Jumlah penerimaan mahasiswa baru Institut Agama Islam Negeri Jember tiap tahun mengalami kenaikan yang signifikan. Tentunya hal ini juga berpengaruh dengan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dalam memberikan pelayanan kepada civitas akademik Hasil pra penelitian menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir ini Institut Agama Islam

Negeri Jember mengalami peningkatan dalam jumlah mahasiswa. Berikut disajikan gambar yang menunjukkan kondisi tersebut.



Gambar 1.1 Jumlah mahasiswa baru IAIN Jember

(Sumber: Sub. Bagian Akademik dan Alumni IAIN Jember, 2019)



Gambar 1.2 Jumlah civitas Akademik IAIN Jember

(Sumber: Sub. Bagian Akademik dan Alumni IAIN Jember, 2019)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwasanya pada tahun 2017 jumlah penerimaan mahasiswa baru Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

sebanyak 2.648 orang dan jumlah total 7.027 orang, pada tahun 2018 mahasiswa baru berjumlah 3.536 orang dan jumlah keseluruhan 9834, Sedangkan pada tahun 2019 mahasiswa baru sebanyak 4.117 orang dan jumlah total 14.786. Kenaikan jumlah mahasiswa diringi dengan bertambahnya jumlah dosen / tenaga pendidik baik dari seleksi penerimaan CPNS, mutasi pegawai, dan penambahan tenaga dosen tetap non PNS serta Dosen Luar Biasa. Namun untuk jumlah tenaga kependidikan relative tetap.

Keberadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan mampu memberikan sinergi dalam bentuk layanan yang berkualitas dalam bidang pendidikan untuk meningkatkan pelayanan yang terbaik dan berkualitas bagi civitas akademik IAIN Jember.

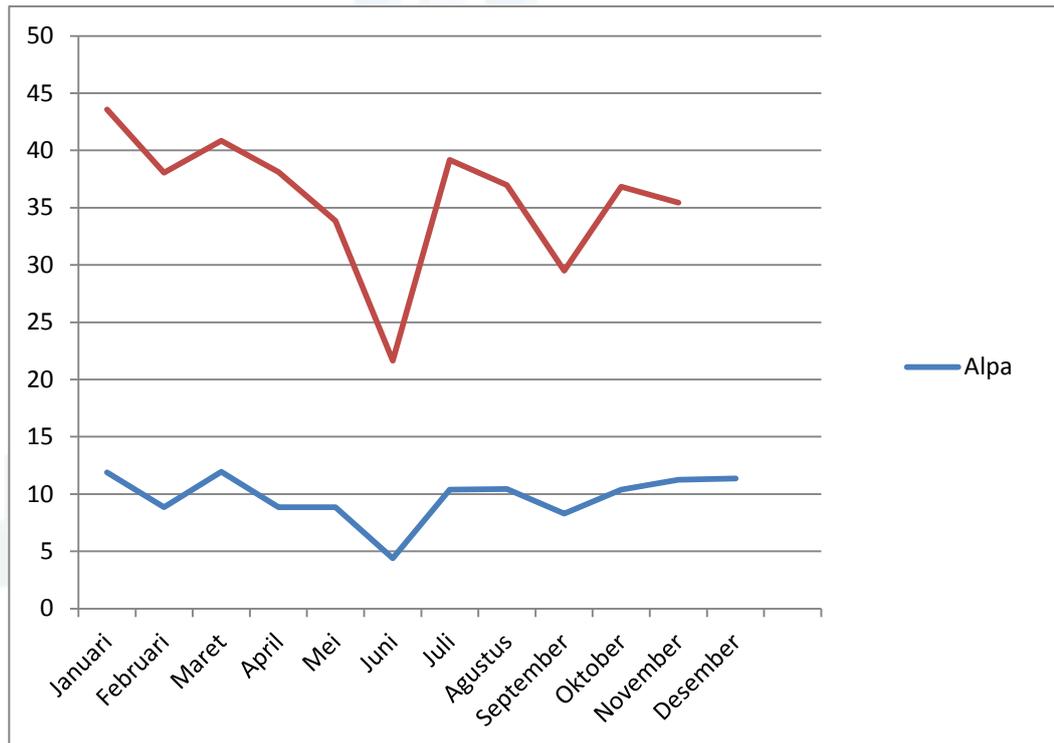
Tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu bentuk kedisiplinan yang diberlakukan di IAIN Jember dalam hal penilaian kinerja. Adanya sanksi berupa pengurangan tunjangan kinerja diharapkan mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih disiplin dalam menghargai waktu. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al Ashr ayat 1-3.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾  
 إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾  
 إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا  
 الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

*“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. ( Al-‘Ashr/ 103: 1- 3)*

Berikut data kehadiran pegawai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember pada tahun 2018-2019 yang diperoleh dari bagian kepegawaian:

#### Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai IAIN Jember 2018



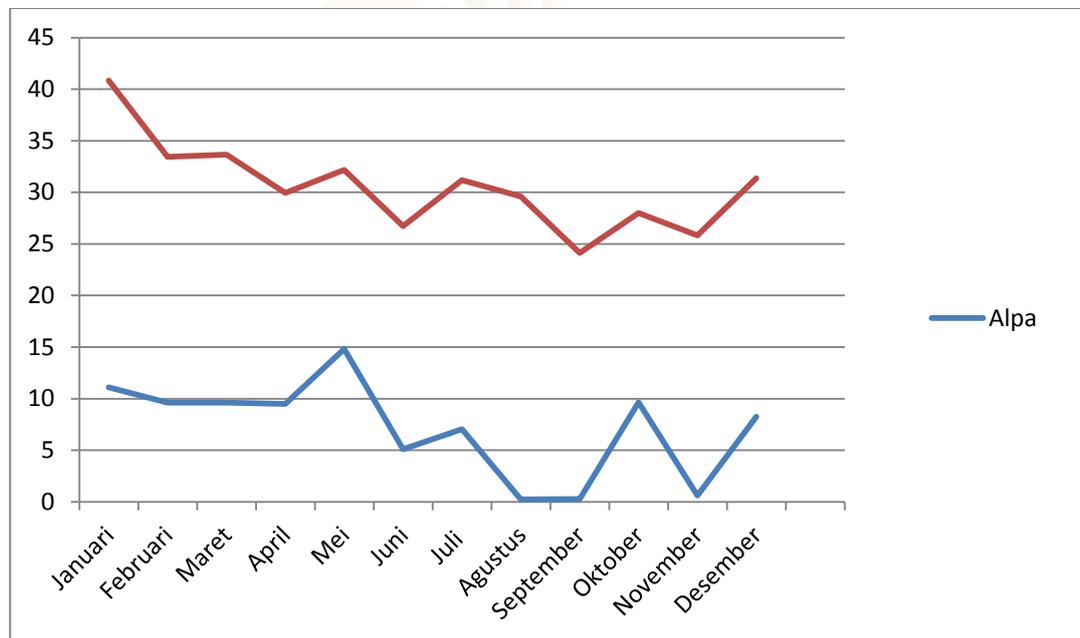
Grafik 1.3.

Sumber: Kepegawaian IAIN Jember, 2019

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

### Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai IAIN Jember 2019



Grafik 1.4

Sumber : Kepegawaian IAIN Jember, 2019

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Jember memiliki fenomena yang dapat dilihat dari adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dan tingkat kehadiran pegawai yang masih kurang. Hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika diabaikan begitu saja maka akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Institut Agama Islam Negeri Jember untuk masa yang akan datang.

Sebagai lembaga institusi keagamaan diharapkan keberadaan sumber daya yang ada mampu menerapkan kaidah dan norma-norma islami dengan perilaku akhlakul karimah sehingga tercipta profesionalisme berdasarkan islam.

Berdasarkan permasalahan yang timbul diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN di IAIN Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas masalah yang akan diteliti, maka masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di IAIN Jember?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di IAIN Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di IAIN Jember?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di IAIN Jember?
5. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di IAIN Jember?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di IAIN Jember?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di IAIN Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi secara langsung terhadap kinerja pegawai ASN di IAIN Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin secara langsung terhadap kinerja pegawai ASN di IAIN Jember
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai ASN di IAIN Jember
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di IAIN Jember
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di IAIN Jember
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan secara langsung kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di IAIN Jember
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN di IAIN Jember

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis antara lain:

## 1. Manfaat Teoritis

### a. Bagi Lembaga Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk mengetahui sejauh mana motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### a. Bagi Peneliti

Dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar, penelitian ini diharapkan menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia khususnya dalam hal motivasi, disiplin, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Lembaga Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, disiplin pegawai, lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja yang efektif.

### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister di Pascasarjana IAIN Jember. Diharapkan hasil penelitian ini dapat melatih cara berpikir, menganalisis data, dan dapat memberikan kontribusi dalam hal tersedianya bukti empiris apakah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan

kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan tambahan informasi yang bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya sesuai dengan topik penelitian.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Variabel Penelitian**

Menurut Supriyanto (2009: 88) variabel penelitian adalah konsep yang menunjukkan sifat-sifat, atribut-atribut dan aspek-aspek yang mempunyai variasi nilai atau memiliki lebih dari suatu nilai yang saling berkaitan satu dengan yang lain serta berfungsi sebagai pembeda. Dalam pembahasan ini, variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1) Variabel independen (X)

Dalam penelitian ini merupakan variabel bebas, variabel tersebut adalah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

2) Variabel dependen (Y)

Keberadaan variabel ini adalah sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel tersebut adalah peningkatan kinerja pegawai.

3) Variabel intervening (Z)

Dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel perantara, variabel tersebut adalah kepuasan kerja.

**b. Indikator Variabel**

Tabel 1.1. Variabel Motivasi (X1)				
Variabel	Indikator	Item Indikator	Pertanyaan	Teori
Motivasi (X3)	1. Kebutuhan akan berprestasi ( <i>Need of Achievement</i> ) X1.1	1. Tanggung jawab yang tinggi	Saya memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	McClelland (1987:40) Motivasi berprestasi
		a. Berani mengambil resiko	Saya berani mengambil dan memikul resiko dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.	
		b. Tujuan yang realistis	Saya memiliki tujuan yang realistis untuk mencapai target.	
		c. Rencana kerja	Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk mencapai target dalam pekerjaan.	
		d. Realisasi tujuan	Saya berjuang sungguh – sungguh merealisasikan tujuan untuk mencapai targe	
		e. Umpan balik	Saya memanfaatkan umpan balik (berupa arahan dan petunjuk pimpinan) untuk memotivasi saya dalam bekerja.	
	2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan ( <i>Need of Affiliation</i> ) X1.2	a. Hubungan pribadi dan pekerjaan	Saya lebih mementingkan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan (Tidak	

			mencampuri urusan orang lain secara pribadi).	
		b. Kerjasama dengan orang lain	Saya lebih senang bekerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.	
		c. Kesepakatan dengan orang lain	Saya selalu mencari kesepakatan dengan rekan kerja untuk mengambil keputusan.	
	3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need of Power) X1.3	a. Menolong orang lain	Saya selalu berusaha menolong orang lain meskipun tidak diminta	
		b. Aktif menentukan arah organisasi	Saya sangat aktif menentukan arah kegiatan dalam setiap pekerjaan.	
		c. Berpartisipasi	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak kampus.	
		d. Peka	Saya sangat peka terhadap konflik yang terjadi antar pribadi dari kelompok atau organisasi.	

Tabel 1.2. Variabel Disiplin (X2)

Tabel 1.2. Variabel Disiplin (X2)				
Disiplin (X2)	1. Tujuan dan Kemampuan (X2.1)	a. Harus jelas	Kemampuan yang dimiliki pegawai harus jelas untuk menunjang tujuan, visi dan misi kampus.	Hasibuan (2007:193)
		b. Ideal	Pihak kampus telah menempatkan pegawai sesuai kemampuan yang dimiliki pada masing –masing bidang secara ideal.	
		c. Menantang	Peraturan yang ditetapkan oleh pihak kampus cukup menantang dalam pekerjaan saya.	
	2. Teladan Pimpinan (X2.2)	a. Adil	Pimpinan saya selalu bersikap adil terhadap bawahannya.	
		b. Jujur	Pimpinan saya selalu bersikap jujur dalam perkataan ataupun perbuatan.	
	3. Balas Jasa (X2.3)	a. Kepuasan	Saya merasa puas karena pihak kampus memberikan apresiasi atas pekerjaan saya.	
		b. Kecintaan	Saya sangat mencintai pekerjaan saya karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.	
	4. Sanksi hukum (X2.4)	a. Peraturan	Saya siap dikenakan hukuman apabila melanggar peraturan yang ditetapkan.	

		b. Sikap dan perilaku	Sikap dan perilaku pegawai IAIN Jember sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku.	
<b>Tabel 1.3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)</b>				
Lingkungan Kerja (X.3)	1. Lingkungan kerja fisik (X3.1)	a. Cahaya	Penerangan lampu dan sinar matahari dalam ruang kerja saya telah memadai.	Sedarmayanti (2009:21)
		b. Warna	Interior warna pada ruang kerja saya sangat serasi.	
		c. Sirkulasi udara	Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada kinerja saya.	
		d. Suara	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising.	
		e. Kebersihan	Kebersihan di kantor membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.	
		f. Keamanan	Keamanan di tempat kerja saya cukup terkendali dan mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	
	2. Lingkungan kerja non fisik (X3.2)	a. Hubungan atasan dengan bawahan	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan.	

		b. Hubungan antar karyawan	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja saya.	
<b>Tabel 1.4. Variabel Kinerja (Y)</b>				
Kinerja (Y)	1. Kapasitas (Y.1)	a. Keterampilan	Saya memiliki keterampilan yang bisa saya pergunakan untuk menunjang pekerjaan saya.	Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002:157)
		b. Kemampuan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	
		c. Pengalaman	Saya memiliki pengalaman atas pekerjaan yang saya lakukan.	
	2. Kempatan (Y.2)	a. Peralatan yang memadai/ fasilitas	Peralatan/ fasilitas yang diberikan kantor cukup memadai dan mendukung kinerja saya.	
		b. Keputusan	Keputusan yang diambil oleh pimpinan semata-mata untuk kebaikan bersama.	
		c. Sikap	Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam bekerja.	
		a. Kemauan	Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi	

			dalam bekerja.	
	3. Kemauan (Y.3)	a. Kemampuan	Saya mempunyai kemampuan dalam bekerja dengan memberikan ide atau gagasan dalam setiap kegiatan.	
		b. Kesempatan	Saya diberi kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan bakat dan kreatifitas saya.	
		c. Tekad yang kuat	Saya mempunyai tekad yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	

Tabel 1.5. Variabel Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan Kerja (Z)	1. Hubungan Kerja (Y.1)	a. Interaksi dengan atasan	Saya sering berinteraksi dengan atasan dalam berbagai hal pekerjaan.	Robbins (2003:78)
		b. Komunikasi dua arah	Pimpinan selalu menjalin komunikasi dua arah.	
		c. Kerjasama	Saya selalu menjalin kerjasama dengan tim.	
		d. Keterbukaan atau transparansi	Pimpinan selalu bersikap terbuka dan transparan kepada bawahannya.	
	2. Tantangan kerja (Y.2)	a. Tanggung jawab	Saya bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target.	

		b.Ketrampilan mengambil keputusan	Pimpinan mempunyai keterampilan mengambil keputusan dalam setiap permasalahan.
	3.Perlindungan Kerja (Y.3)	a.Perlindungan dari pemerintah	Saya merasa puas karena adanya perlindungan dari pemerintah berupa jaminan kesehatan, resiko kecelakaan, dan jaminan pensiun.
		b.Perjanjian kerja	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja.

## F. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, definisi operasional variabel merupakan seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel dapat ditemukan pada item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian (dalam Sugiarto, 2016:38).

### 1. Motivasi

Menurut teori motivasi dari McClelland ada 3 (tiga) kebutuhan/ keinginan manusia yang menonjol, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (Need of Achievement), kebutuhan untuk memperluas pergaulan (Need of Affiliation), kebutuhannya untuk menguasai sesuatu (Need of Power).

## 2. Disiplin

Hasibuan (2007:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

## 4. Kinerja

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002:157) mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini menekankan pada sumber daya manusia pada suatu organisasi yang meliputi kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan.

## 5. Kepuasan Kerja

Robbins (2003:78) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

## **G. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan merupakan tata cara atau sistem penulisan yang sistematis yang bertujuan untuk memudahkan dalam memahami

permasalahan dan pembahasan. Dalam penulisan tesis ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **1. Bahan Dan Ukuran Kertas:**

- a. Tesis ditulis diatas kertas HVS 80 gram secara satu muka (tidak bolak/balik);
- b. Ukuran kertas A4
- c. Tulisan yang dicetak pada sampul sama dengan yang terdapat di halaman judul berupa kertas Buffalo.
- d. Naskah diketik dalam font Times New Roman, size 12

### **2. Kerangka/ Bagian Tesis**

Tesis dibagi dalam 3 (tiga) bagian: bagian awal, bagian inti dan bagian akhir.

#### **a. Bagian awal**

Pada bagian ini berisi halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar/ bagan, dan pedoman transliterasi.

#### **b. Bagian Inti**

Bagian inti tesis terdiri dari (enam) bab, yaitu:

##### **1. BAB I. Pendahuluan.**

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definidi operasional, dan sistematika penulisan.

##### **2. BAB II. Kajian Pustaka**

Bab ini berisi tentang penelitian terahulu, kajian teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

3. BAB III. Metode Penelitian.

Pada bab ini memuat pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, validitas dan reliabilitas instrument dan analisis data.

4. BAB IV. Hasil Penelitian (Paparan Data dan analisis)

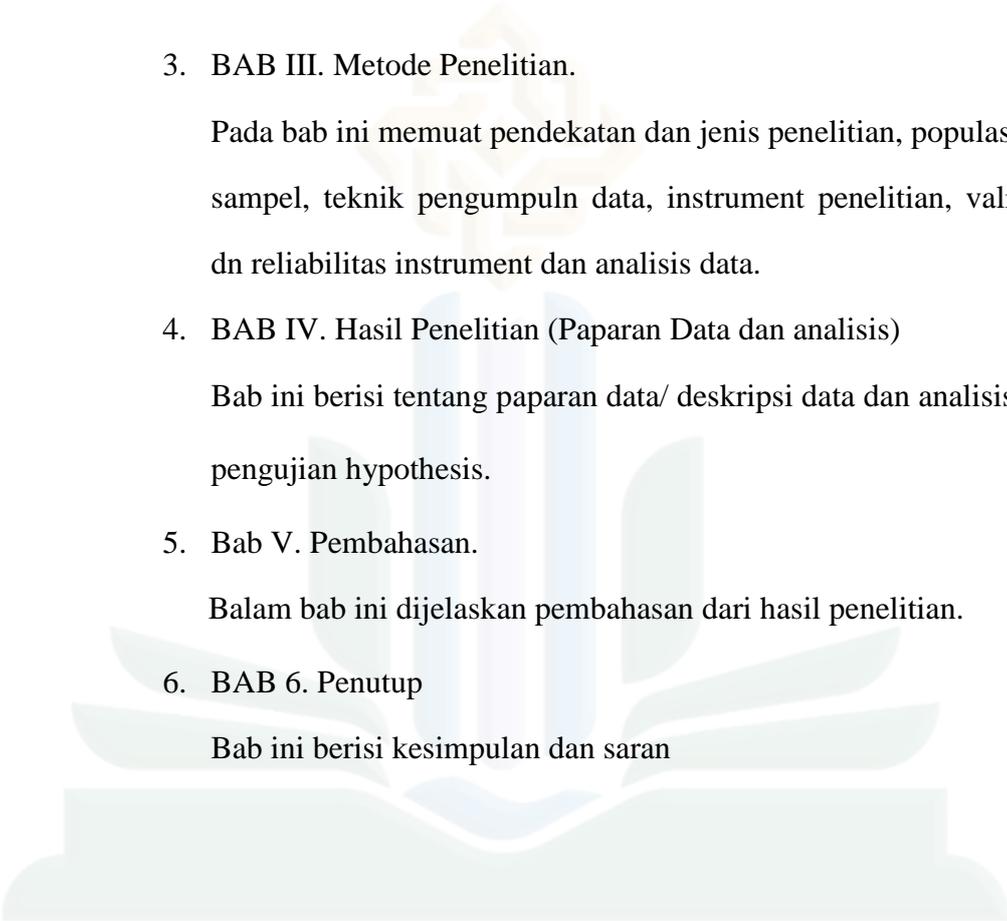
Bab ini berisi tentang paparan data/ deskripsi data dan analisis serta pengujian hypothesis.

5. Bab V. Pembahasan.

Balam bab ini dijelaskan pembahasan dari hasil penelitian.

6. BAB 6. Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dan tesis terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Jurnal Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017 berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas, ditulis oleh Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sample random sampling. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja. Intervensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja.

2. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1 Maret 2017 E-ISSN: 2302 – 2663. Judul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt BNI Life Insurance, Ditulis Oleh Bayu Dwilaksono Hanafi Dan Corry Yohana Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data

parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan variable motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t value  $-2.32 > t\text{-tabel } 1.96$ . Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value  $0.00 < t\text{-tabel } 1.96$ . Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value sebesar  $2.97 > t\text{-tabel } 1.96$ . Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t-value  $3.36 > t\text{-tabel } 1.96$  yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-value  $-2.73 > t\text{-tabel } 1.96$ , jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagadhita Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75, berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, ditulis oleh Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa Universitas Warmadewa. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui

pengaruh motivasi terhadap disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. 4) Untuk mengetahui peran disiplin dalam memediasi berpengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan 69 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS) Version 20. Hasil penelitian menjelaskan Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

4. Jurnal Multiplier-Vol. 1 No. 1 Nopember 2016 berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal, ditulis oleh M.Abdul Azis, Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang

Kabupaten Tegal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang. Hal tersebut dibuktikan dari hasil p-value berupa tiga buah tanda asterisk yang berarti nilai p-value sangat kecil ( $<0,001$ ), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang terbukti kebenarannya terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value  $2,97 > t\text{-tabel } 1,96$ . Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai  $d. t \text{ value } 2,31 > t\text{-tabel } 1,96$  yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Jurnal Manajemen Daya Saing Vol. 18, No. 2, Desember 2016 berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ditulis oleh Sukidi dan Farid Wajdi, Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja; pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kabupaten Boyolali. Penelitian

ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur langsung kepuasan kerja berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi pengaruh paling tinggi (dominan) sebesar 0,404.

6. Tesis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Panca Budi Medan (2016), ditulis oleh Nanda Amelianny, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Hasil penelitian substruktur pertama menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara serempak (uji F) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t (parsial) terdapat pengaruh langsung positif signifikan motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sub struktur kedua

menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara serempak (uji F) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perguruan Panca Budi Medan. Hasil uji t (parsial) terdapat pengaruh langsung positif signifikan motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perguruan Panca Budi Medan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, namun koefisien pengaruh langsung lebih besar, maka pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung.

7. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015: 2301-2317 ISSN: 2302-8912 berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali ditulis oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Pengujian data menggunakan regresi linier berganda. Metode pengambilan sample menggunakan rumus slovin, dimana sample yang di ambil sebanyak 137 orang responden. Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

8. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 2, Nomor I, Januari 2014: 46 – 52 ISSN: 2337 - 3997 berjudul Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana) Citra Suci Mantaub mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STTE) Yappas Pasaman Barat (Yappas). Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan melihat pula apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja (x) berpengaruh signifikan terhadap k.inerja pegawai (y) dimana koefisien regresinya adalah 0,372 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Namun, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) tersebut mengalami penurunan dari 0,763 menjadi 0,372. Variabel kepuasan kinerja (I) sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap k.inerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi adalah 0,411 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,543 ( $R^2 = 5.43$ ).

9. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 84-94. ISSN 2443-0633 berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi, ditulis oleh Dudung Juhana dan Haryati mahasiswa STIE Pasundan Bandung. Tujuan penelitian ini adalah:
- 1) untuk mengetahui keadaan motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi,
  - 2) untuk mencari besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai,
  - 3) untuk mencari besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
- Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus yang bersifat deskriptif analitis dengan menggunakan analisis jalur (path analisis), dan pengoperasian penghitungannya menggunakan program SPSS 17.
- Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:
- 1) keadaan motivasi di Dinas Kesehatan Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori baik (3,5792),
  - 2). keadaan disiplin kerja ada pada kategori baik (3,6296),
  - 3). Keadaan lingkungan kerja ada pada kategori baik (3,5096),
  - 4). Keadaan kinerja pegawai ada pada kategori baik (3,6333),
  - 5). terdapat pengaruh yang signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,2797,
  - 6). terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja ( $X_2$ )

terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,2024,7), terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,1810, 8), terdapat pengaruh motivasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan determinasi ( $R^2$ ) = 0,6631 atau 66,31%,

10. E – Jurnal Riset Manajemen Volume 7, No. 9 Agustus 2018 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma, berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Bima) ditulis oleh Yosep Darson, Alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang, Abd.Kodir Djaelani, dan M. Khoirul ABS, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS yang terdiri dari beberapa uji asumsi klasik, normalitas, analisis linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima.

11. Firm Journal of Management Studies Vol. 4 No. 2 (2019) berjudul “Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt Xyz” ditulis oleh Dedi Rianto Rahadi dan Claudia Ocktaliani. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Responden penelitian adalah karyawan PT.XYZ, dengan jumlah responden sebanyak 150 orang. Metode penelitian adalah analisis jalur dan pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Saran bagi PT.XYZ yang menjadi objek penelitian ini khususnya perlu melakukan pengawasan terhadap disiplin kinerja beberapa pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

12. Tesis dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Panca Budi Medan (2019). Ditulis oleh Nanda Ameliany, mahasiswa pascasarjana Malikussaleh Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Hasil penelitian substruktur pertama menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara serempak (uji F) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t (parsial) terdapat pengaruh langsung positif signifikan motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sub struktur kedua menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara serempak (uji F) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perguruan Panca Budi Medan. Hasil uji t (parsial) terdapat pengaruh langsung positif signifikan motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perguruan Panca Budi Medan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, namun koefisien pengaruh langsung lebih besar, maka pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung.

13. Tesis berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ditulis oleh Nurasih (2016). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2.1.**  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas	Variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variable independent	Variable motivasi kerja sebagai variabel independent
2.	Bayu Dwilaksono Hanafi Dan Corry Yohana (2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt	Motivasi dan lingkungan kerja independent Variabel	variabel independent disiplin kerja

		BNI Life Insurance,	kepuasan kerja sebagai variabel intervening	
3.	Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar,	Motivasi sebagai variabel independent  Kinerja sebagai variabel dependen	Variabel disiplin kerja sebagai variabel dependent Tidak ada variabel intervening
4.	M.Abdul Azis (2016)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai puskesmas pada Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal	Variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel dependent kinerja, variabel intervening kepuasan kerja	Hypotesis
5.	Sukidi dan Farid Wajdi (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel motivasi sebagai variabel independent.  Kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Terdapat variabel kompensasi sebagai variabel
6.	Nanda Ameliany (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Panca Budi Medan	Variabel motivasi sebagai variabel independent  Kepuasan kerja Variabel interveing	Variabel pengembangan karir sebagai variabel independent
7.	AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali	Variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independent	Tanpa ada variabel intervening

			Kinerja sebagai variabel dependent	
8.	Citra Suci Mantauv (2014)	Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana)	Motivasi kerja sebagai variabel independent, kepuasan kerja sebagai variabel inetrvening	Hanya satu variabel independent
9.	Dudung Juhana dan Haryati (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi,	Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independent	Tanpa ada variabel intervening
10	Yosep Darson, Abd. Kodir Djaelani, dan M. Khoirul ABS (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Bima)	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independent	Tanpa ada variabel intervening
11	Dedi Rianto Rahadi dan Claudia Ocktaliani (2019)	Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Pt Xyz”	Disiplin Kerja sebagai variabel independent, Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening	Pengembangan Karir sebagai variabel independent
12	Nada Ameliany (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Panca Budi Medan	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja.
13	Nurasih (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi sebagai

		Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Intervening	variabel independent
--	--	--	-------------	----------------------

## B. Kajian Teori

Kajian teori berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai dasar pijakan dan perspektif dalam melakukan penelitian, serta pembahasan lebih luas dan mendalam mengenai indikator variabel.

### 1. Motivasi

Motivasi dalam bahasa Inggris disebut motive atau secara etimologis adalah motif berasal dari kata motion, yang artinya gerakan atau sesuatu yang bergerak. Istilah motif berkaitan erat dengan gerak, yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia, atau disebut dengan perbuatan atau tingkah laku. Motif dalam ilmu psikologi berarti rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya sesuatu (Alex Sobur:2009:268).

Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, motivasi diartikan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut Baharudin (2004:239) Motivasi adalah dorongan yang sangat menentukan tingkah laku dan perbuatan manusia. Motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Peranan yang demikian ini, dalam konsep Islam disebut sebagai niyyah dan Ibadah. Niyah merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal. Sementara Ibadah adalah tujuan manusia berbuat atau beramal.

Dari pendapat-pendapat tentang pengertian motivasi di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memberikan kekuatan yang mempengaruhi/ mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu baik di dunia maupun di akhirat.

Dalam Al Qur'an ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa tuntunan dan dorongan yang mempengaruhi manusia untuk selalu mempunyai jiwa motivasi. Beberapa ayat Al-qur'an tersebut antara lain

➤ Q.S. Al Baqarah 2:148

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

*“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” . (Q.S. Al Baqarah 2:148)*

➤ Q.S. Al Maidah 5:48

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِّمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيِّمًا عَلَيْهِ ۖ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ ۚ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً

وَمِنْهَا جَاءَ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ فِي مَا  
 آتَاكُمْ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ إِلَى الْيَبْلُوكُمْ لِلَّهِ مَرْجِعُكُمْ  
 جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

“Dan Kami telah turunkan kepadamu Al Quran dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, Yaitu Kitab-Kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap Kitab-Kitab yang lain itu; Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. untuk tiap-tiap umat diantara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu”. (Q.S. Al Maidah 2:48)

Kedua ayat di atas mengisyaratkan suatu tuntunan agar hamba-hamba Allah yang beriman dan bertakwa senantiasa berlomba-lomba dalam kebajikan. Allah SWT hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang yang beriman dan bertakwa untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan.

Menurut Teori Motivasi Prestasi dari McClelland, bahwasanya terdapat 3 (tiga) kebutuhan/ keinginan manusia yang menonjol, yaitu:

#### 1. Kebutuhan untuk berprestasi (Need of Achievement)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk

berprestasi yang lebih baik dari yang sudah dilakukan, tidak ketinggal oleh pegawai lain, mengembangkan diri, dan mendapatkan pengakuan dari hasil kerja yang telah di capai. Adapun indikator kebutuhan berprestasi adalah:

- a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil dan memikul resiko
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh
- e) Berjuang untuk merealisasi tujuan
- f) Memanfaatkan umpan balik yang konkret

Untuk memenuhi kebutuhan ini karyawan akan berjuang dan berusaha lebih baik dan lebih efisien lagi dari waktu ke waktu untuk memenuhi ambisi secara pribadi tentang kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Mereka dapat memikul tanggung jawab dan memecahkan masalah dalam suasana kerja yang lebih baik. Allah SWT berfirman dalam surah Al Israa 17:70

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنْ

الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾ (الإسراء

*Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan. (Q.S Al Israa 17:70)*

Maksud dari ayat di atas adalah Allah memberi kemudahan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan dengan usaha mereka.

## 2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (Need of Affiliation)

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan untuk berafiliasi dapat dilihat dari semangat untuk berafiliasi dengan lingkungan kerja, bekerja sama dengan tim kerja, mematuhi segala aturan yang ada, dan selalu berupaya menghormati pimpinan. Indikator kebutuhan untuk memperluas pergaulan adalah sebagai berikut:

- a) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya
- b) Mementingkan kerjasama dengan orang lain.
- c) Mencari kesepakatan dengan orang lain

## 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need of Power)

Kebutuhan untuk menguasai sesuatu merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Indikator kebutuhan untuk kekuasaan mencakup besarnya usaha agar dirinya di hargai, upaya untuk tidak diremehkan orang lain, kehadiran dan keberadaanya sangat diperlukan orang lain. Sutrisno

(2011:130) mengemukakan bahwa tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut:

- a) Berusaha menolong orang lain meskipun tidak diminta.
- b) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi.
- c) Menjadi anggota suatu perkumpulan organisasi yang dapat mencerminkan prestasi.
- d) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Menurut (Clara Tampubolon: 2016: 23) Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas.

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja

1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan

6) Peraturan yang berlaku

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

b. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain

1) Keinginan untuk dapat hidup

2) Keinginan untuk dapat memiliki

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

4) Keinginan untuk berkuasa

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan

mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:

a. Niat baik dan benar (Mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

b. Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

c. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Tobing dan Napitupulu (2011:52) mengungkapkan bahwa ada 2 teknik dalam memberikan motivasi, yaitu:

## 1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung diwujudkan dalam bentuk insentif yang diberikan atas dasar balas jasa yang berlaku bagi seluruh karyawan. Insentif ini berupa insentif material dan insentif non material.

### a. Insentif material

Insentif material dapat berupa bonus, komisi, *profit sharing* (bagian dari pembagian perusahaan), jaminan sosial seperti jenis-jenis asuransi, kesejahteraan.

### b. Insentif non material

Insentif ini, meskipun tidak berupa uang, secara tidak langsung mempunyai akibat juga dalam keuangan, misalnya piagam penghargaan, kenaikan pangkat/jabatan, dan hak untuk menggunakan fasilitas tertentu(kendaraan, rumah).

## 2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung berupa usaha manajemen untuk menciptakan suasana kerja secara umum yang dapat mendorong karyawan berprestasi secara maksimal. Hal ini dapat diberikan dalam bentuk berikut.

### a. Penyesuaian aspirasi individu dengan tujuan organisasi dengan cara:

1. Memberi pengertian yang mendalam pada karyawan tentang tujuan organisasi dan cara pencapaiannya
2. Menyadari kenyataan adanya berbagai macam kepentingan yang dimiliki karyawan sehingga dalam mencapai tujuan

organisasi, tidak akan menggunakan cara yang merugikan karyawan

3. Menyadari kenyataan adanya berbagai macam kepentingan yang dimiliki karyawan sehingga dalam mencapai tujuan organisasi, tidak akan menggunakan cara merugikan karyawan
4. Memberi kesempatan kepada karyawan sesuai tingkatannya dalam organisasi untuk berpartisipasi dalam meningkatkan cara-cara pencapaian tujuan organisasi.

b. Penciptaan situasi dalam organisasi yang menunjang untuk berprestasi

Situasi yang dimaksud dalam pernyataan diatas meliputi situasi sosial, situasi kerjasama, situasi syarat kerja, situasi tempat kerja.

## **2. Disiplin**

Disiplin adalah alat yang digunakan untuk meningkatkan dan mengelola pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sebagai pengaruh untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan berlaku norma-norma sosial dan meningkatkan penilaian kinerja. Dampak penciptaan situasi dalam, lingkungan kerja teratur efisien dan pengaruh. (Siagian,

2002: 302, Rivai 2005: 444, Fathoni, 2006, Moenir 1983: 213)

Hasibuan (2007:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pacitti (2011) berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku sikap, dan bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis atau tidak. Disiplin juga dapat diartikan sebuah kesadaran dan kemauan dari orang untuk mematuhi semua hukum dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja.

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Menurut Simamora (2006:611) Tujuan disiplin kerja antara lain: 1). untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. 2). Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan. 3). membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam

jangka panjang. 4). Memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Ar Rad ayat 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ ۗ

وَالِ

*“Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S Ar Rad 13:11)*

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ

تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...” (Q.S An Nisa 4:59).

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat 3.

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا  
بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. (Q.S Al-Ashr:3)

Disiplin merupakan sebuah bentuk kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara.

Sifat disiplin kerja yang diungkapkan oleh Keith Davis dan John W. Newstorm yang dikutip oleh Tobing dan Napitupulu (2011: 52), Disiplin mempunyai tiga sifat, yaitu:

1. Prefentive

Disiplin prefentive merupakan tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk mentaati standar peraturan. Tujuannya adalah agar sumber daya manusia memiliki disiplin pribadi yang tinggi sehingga peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan (pemaksaan) yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta manusia itu sendiri.

2. Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan. Tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan ini biasanya berupa hukuman tertentu yang disebut tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan atau skors. Tindakan korektif masih bersifat mendidik yang ditunjuk untuk memperbaiki perilaku manusia itu.

3. Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner yang berulang kali berupa hukuman yang semakin berat dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman pemecatan dijatuhkan.

Tanda-tanda pelanggaran disiplin menurut Kaswan (2011:55) adalah sebagai berikut:

a. Marah-marah (emosi negatif)

Bila karyawan menunjukkan sikap marah-marah. Hal ini perlu diwaspadai. Adakalanya hal ini dilakukan oleh teman sekerjanya, tanpa alasan yang jelas (tidak bertanggungjawab)

b. Keluhan (keluhan yang nyata yang tidak dibuat-buat)

Keluhan perlu ditanggapi dengan cermat oleh penyelia (supervisor). Harus dicek apakah keluhan itu hanya dibuat-buat saja, tidak nyata.

c. Kemangkiran

Kemangkiran dapat diterjemahkan sebagai tindakan yang terwujud sebagai ketidakpuasan. Hal ini muncul dengan alasan uang mengada-ada. Kemangkiran mungkin timbul karena suasana kerja, sikap kelompok, sikap supervisor, hasil pekerjaan yang tidak pernah dihargai, kehadiran yang baik tidak pernah dihargai, dan insentif (materi) tidak memadai dan ini diluar kekuasaan manajer dan biasanya melanda unit lainnya dan seluruh bagian dalam organisasi.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2009:195), diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan

secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Firman Allah SWT dalam surah Al Qashas 28:26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنْ  
 اسْتَعَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ  
 أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي  
 حِجْبٍ <sup>ط</sup> فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ <sup>ط</sup> وَمَا أُرِيدُ أَنْ  
 أَشُقَّ عَلَيْكَ <sup>ج</sup> سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ <sup>ط</sup> مِنَ الصَّالِحِينَ



*"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik". (Q.S Al Qashas 28:26-27)*

## 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik,

kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al Maidah 5:57 dan surah At Taubah 9:71

➤ Surah Al Maidah 5:57

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ  
هُزُوءًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ  
وَالْكَفَّارَ أَوْلِيَاءَ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil Jadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu Jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman. (Q.S Al Maidah 5:57)

➤ Surah At Taubah 9:71

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ  
يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ  
الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ  
أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (Q.S At Taubah 9:71)

### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Firman Allah dalam surah Al Ahqaf 46 :19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظَالَمُونَ

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(Q.SAl Ahqaf 46 :19)*

### 4. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang ada, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Allah SWT berfirman dalam surah Al Baqarah 2:178

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ  
 الْحُرِّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ وَالْأُنثَىٰ بِالْأُنثَىٰ ۚ فَمَنْ عُفِيَ لَهُ  
 مِنْ أَخِيهِ شَيْءٌ فَاتَّبِعْهُ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءٌ إِلَيْهِ بِإِحْسَنٍ  
 ۗ ذَٰلِكَ تَخْفِيفٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ ۗ فَمَنْ أَعْتَدَىٰ بِعَدَا  
 ذَٰلِكَ فَلَهُ عَذَابٌ أَلِيمٌ ﴿١٧٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, diwajibkan atas kamu qishaash berkenaan dengan orang-orang yang dibunuh; orang merdeka dengan orang merdeka, hamba dengan hamba, dan wanita dengan wanita. Maka Barangsiapa yang mendapat suatu pema'afan dari saudaranya, hendaklah (yang mema'afkan) mengikuti dengan cara yang baik, dan hendaklah (yang diberi ma'af) membayar (diat) kepada yang memberi ma'af dengan cara yang baik (pula). yang demikian itu adalah suatu keringanan dari Tuhan kamu dan suatu rahmat. Barang siapa yang melampaui batas sesudah itu, Maka baginya siksa yang sangat pedih”. (Q.S Al Baqarah 2:178)

Dalam ayat ini Allah menjelaskan hukum-hukum qishaash yakni mengambil pembalasan yang sama. di dunia diambil qishaash dan di akhirat Dia mendapat siksa yang pedih. Namun qishaash itu tidak dilakukan, bila yang membunuh mendapat kema'afan dari ahli waris yang terbunuh Yaitu dengan membayar diat (ganti rugi) yang wajar.

### 3. Lingkungan Kerja

Pada dasarnya manusia sangat memerlukan lingkungan kerja yang baik, bersih dan aman, yang dapat mendorong manusia

lebih nyaman dalam menjalankan aktifitasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Secara umum pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan,

pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.” Dan menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1996:109) dalam bukunya manajemen personalia “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sedarmayati (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pada pekerjaan dan prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya menurut Sihombing (2004:175). Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur

yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2000:184) factor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan Setiawan (2008:83) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain:

a. Cahaya

Penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas menjadi lelah.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan dalam 4 macam:

- Cahaya Langsung, yaitu cahaya yang memancar langsung dari sumbernya ke permukaan meja.
- Cahaya setengah langsung, yaitu cahaya yang memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas dengan warna seperti susu.

- Cahaya setengah tak langsung, yaitu cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpecah melalui tudung kaca
- Cahaya tak langsung, yaitu cahaya ini dari sumbernya memancar ke arah langit-langit barulah dipantulkan ke arah permukaan meja. Penerangan atau cahaya dalam ruangan sangat mempengaruhi suatu ruangan. Keadaan cahaya tidak terlalu redup dan juga tidak terlalu terang.

## 2. Warna

Bersama-sama dengan cahaya, warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

Para ahli membedakan 3 warna pokok, yaitu merah, kuning dan biru. Merah adalah warna yang menggambarkan panas, kegembiraan, dan kegiatan bekerja. Warna kuning menggambarkan kehangatan matahari, perasaan riang gembira dengan melenyapkan perasaan tertekan. Warna biru adalah warna adem, sebagai warna langit dan samudera, menggambarkan keluasan dan ketentraman.

### 3. Sirkulasi Udara

Mengenai faktor udara ini, yang penting sekali ialah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Tubuh manusia secara terus menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup terus. Untuk dapat memancarkan panas itu, perlulah udara disekelilingnya mempunyai suhu yang lebih rendah daripada suhu badan manusia. Badan manusia normal mempunyai suhu 37 derajat celsius. Dan temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja (minimum 16 °F).

### 4. Suara

Untuk mengatasi faktor suara yang sering-sering mengurangi efisiensi kerja para pegawai, hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh. Usaha lain yang dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat-alat gaduh ialah pada langit-langit atau dindingnya dipakai lapisan-lapisan penyerap suara. Lapisan ini seperti karton tebal yang berlubang-lubang.

### 5. Kebersihan

Bangunan, perlengkapan, dan perabotan harus dipelihara bersih. lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

## 6. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dalam hal ini dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja non fisik meliputi:

### 1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Hubungan atau interaksi

antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

## 2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Alex Nitisemito (2005: 171– 173) menyatakan instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik adalah menciptakan hubungan/ interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Menurut Islam lingkungan kerja mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab mengelola alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah, manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Allah berfirman dalam Alqur`an surat al-Qashas 28 :77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ  
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن ۖ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ  
 الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

”Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Q.S Al-Qashas 28 :77)

Ayat di atas melarang manusia melakukan pengrusakan di muka bumi. Karena pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelampauan batas. Hal ini diperjelas dalam surat Al A’raaf

07:56

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا  
 وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”. (Q.S AlA’raaf. 07:56)

Dalam sebuah hadist, rosulullah menjelaskan tentang lingkungan kerja yang artinya: ”Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu”. (HR. At-Turmudzi).

Islam melarang merusak lingkungan, namun sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan memelihara, dan melindungi lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-semena terhadap makhluk Allah.

Institut Agama Islam Jember sebagai sebuah lembaga institusi islam diharapkan mempunyai lingkungan kerja yang syariah yang mencerminkan perilaku akhlakul karimah. Misalnya dalam hal berbusana hendaknya menutup aurat, bersikap santun, menjaga dan merawat keindahan lingkungan kerja serta saling menghormati dan menghargai sesama. Etika dan moral harus melandasi setiap perilaku karyawan agar tercipta profesionalisme berdasarkan kaidah islam.

#### **4. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, dan kemandirian sesuai batas waktu yang telah ditentukan, dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Rivai, (2004:309) pengertian kinerja yaitu seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Simamora (2004:338), kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya

kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2010:151), kinerja adalah “Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002:157) mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini menekankan pada sumber daya manusia pada suatu organisasi yang meliputi kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan.

Dalam Ayat Al- Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19 dijelaskan tentang kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ



“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Q.S Al-Ahqaaf 46:19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan

baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Pengertian lain menurut Siagian (2007:137) prestasi kerja yang disebut juga dengan kinerja “merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Mangkunegara (2005:9) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah “perbandingan hasil yang dicapai”. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

Hadits Rasulullah saw banyak yang mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sesuai dengan pengarahan dan bimbingan dari al-Qur'an seperti yang disebutkan di atas, diantaranya:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

*Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334)*

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2002:146)

menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh:

#### 1. Kapasitas

Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan beberapa karakter, antara lain: keterampilan, kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Tingkat kinerja yang tinggi dapat dicapai jika seseorang mampu memahami konsep dan tujuan dari pekerjaannya.

#### 2. Kesempatan

Kesempatan untuk berkinerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja. Adapun hal-hal yang dibutuhkan antara lain: Peralatan yang memadai dan berteknologi update, keputusan yang baik, sikap yang baik dan kemauan yang selalu berubah.

#### 3. Kemauan

Kemauan untuk berkinerja yang berhubungan dengan kesediaan individu berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya, kemampuan mengkombinasikan kapasitas dan

kesempatan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, dan tekad yang kuat untuk bekerja dengan baik.

## **5. Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja merupakan sikap seseorang yang menggambarkan perasaannya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas didalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan akan kerja akan mengarahkan pekerja kearah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Kepuasan kerja menurut (Wexley dan Yuki, 2003:129) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Umar (2008:37) juga menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Robbins (2003:78) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan

antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Lebih lanjut Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari karakteristik. Perasaan positif maupun negative yang dialami karyawan menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap-sikap atas pekerjaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut yang menunjukkan perbedaan antara apa yang mereka terima dengan apa yang mereka yakini.

Menurut Robbins hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

#### 1. Hubungan Kerja

Dimensi hubungan kerja mempunyai indikator berupa keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, kerjasama antar karyawan, keterbukaan atau transparansi antara atasan dan bawahan. Semakin tinggi tingkat komunikasi yang terjalin, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan.

## 2. Tantangan Kerja

Tantangan kerja mempunyai ciri kemauan untuk menyelesaikan tugas, kepuasan menyelesaikan tugas, tanggung jawab, disiplin, dan keterampilan mengambil keputusan.

## 3. Perlindungan Kerja

Indikator perlindungan kerja meliputi perlindungan dari pemerintah, perlindungan dari perjanjian kerja dan perlindungan dari asuransi

Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al-Hajj : 31.

حُفَاءَ لِلَّهِ غَيْرَ مُشْرِكِينَ بِهِ ۚ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَكَأَنَّمَا خَرَّ مِنْ  
السَّمَاءِ فَتَخْطَفُهُ الطَّيْرُ أَوْ تَهْوِي بِهِ الرِّيحُ فِي مَكَانٍ سَحِيقٍ



*“Dengan ikhlas kepada Allah, tidak mempersekutukan sesuatu dengan Dia. Barangsiapa mempersekutukan sesuatu dengan Allah, Maka adalah ia seolah-olah jatuh dari langit lalu disambar oleh burung, atau diterbangkan angin ke tempat yang jauh. (Q.S. Al-Hajj 22: 31)*

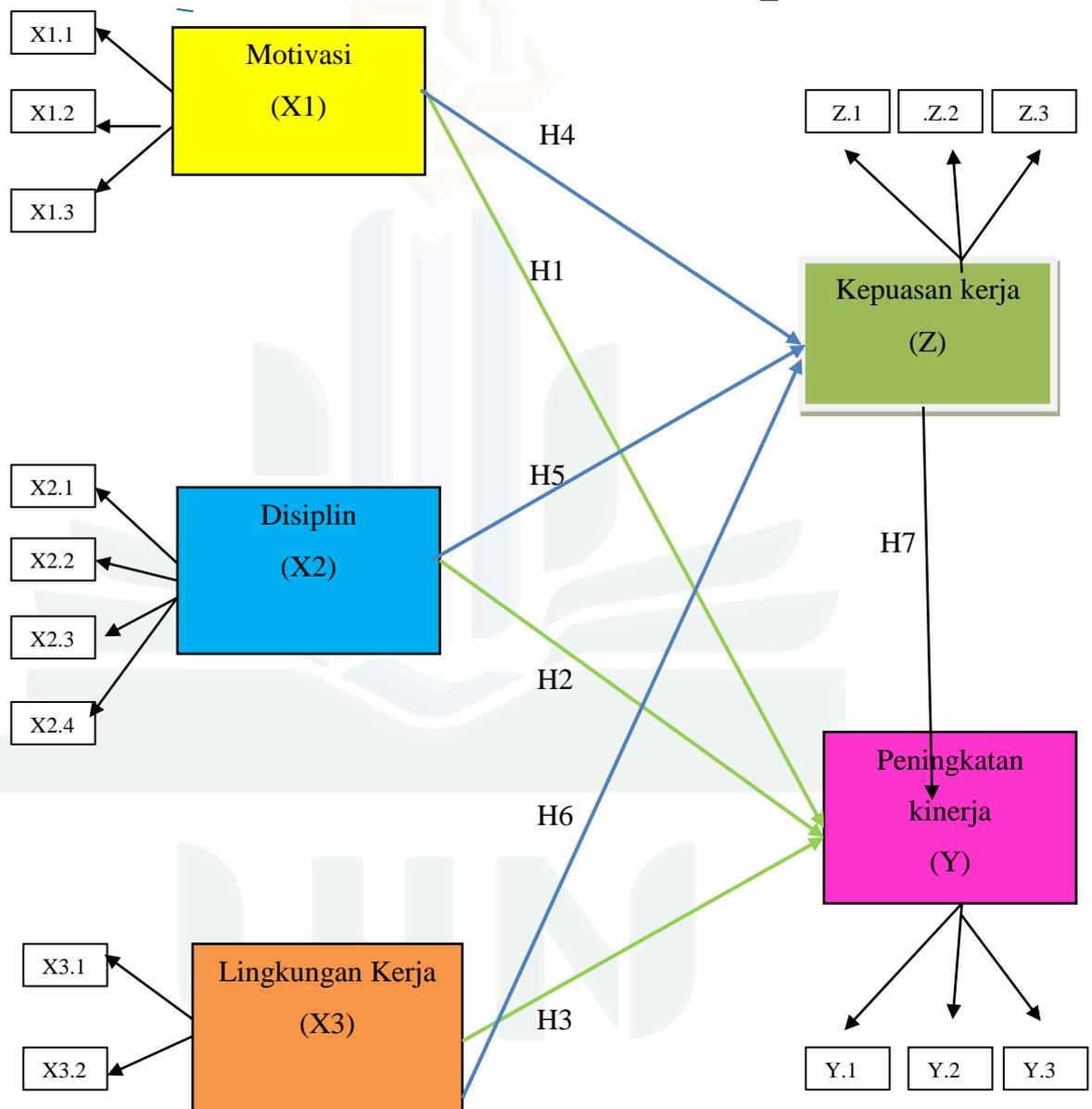
Tingkat kepuasan manusia itu tidak ada batasannya, sehingga memang bisa menimbulkan rasa rakus dan yang sejenisnya. Oleh karena itu, Islam kemudian membatasi tingkat kepuasan manusia dengan tingkat kebutuhan yang seharusnya dipenuhi. Pertemuan antara tingkat kepuasan manusia yang tidak ada batasannya dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dasar manusia yang menjadikannya seorang yang tawadhu’. Ketika yang

didahulukan adalah tingkat kepuasan atau “want” maka seseorang akan terlihat hidup berlebihan, sebaliknya jika yang didahulukan adalah “needs” maka seseorang akan terlihat hidup dengan bersahaja. Singkatnya ada perbedaan mendasar antara “need” dan “wants”. Dengan kata lain dapat diambil kesimpulan hendaknya manusia lebih bijak mendahulukan kebutuhan daripada keinginan.

### **C. Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa ada pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan IAIN Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penjabaran teori di atas dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini,



**Gambar 2.2 Model Penelitian**

Sumber: Konsep yang dikembangkan peneliti, 2019

.Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey yang dimaksud bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di IAIN Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Objek penelitiannya adalah pegawai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan IAIN Jember yang berstatus PNS.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Syofian Siregar berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Secara teknis, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Secara statistik, hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel.

Hipotesis merupakan sarana penelitian ilmiah karena hipotesis adalah instrument kerja dari suatu teori dan bersifat spesifik yang siap diuji secara empiris. Dalam merumuskan hipotesis pernyataannya harus merupakan pencerminan dari dua variabel atau lebih.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran konseptual di atas, maka hipotesis - hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah:

**Hipotesis 1: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember**

Menurut Kasmaningtyas (2013) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap tanggung jawab dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian Yosep Darson, Abd.Kodir Djaelani, dan M. Khoirul ABS dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kab. Bima). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis 2 : Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember**

Sukanto dan Indriyo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka pekerjapun juga akan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang diditulis oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. Analisis penelitian membuktikan variabel disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

**Hipotesis 3: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember**

Pendapat Hasibuan (2012) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang ditulis ditulis oleh M.Abdul Azis, berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang.

**Hipotesis 4: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember**

Moon (2000) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (Keamanan kerja, gaji, dan promosi)

Berdasarkan penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi Dan Corry Yohana (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt BNI Life Insurance, Hasil penelitian menunjukkan variable motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis 5: Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember**

Pacitti (2011) berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku sikap, dan bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis atau tidak. Disiplin juga dapat diartikan sebuah kesadaran dan kemauan dari orang untuk mematuhi semua hukum dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja.

Berdasarkan penelitian Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis 6: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember**

Handoko (2012:193) mengatakan: “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Berdasarkan penelitian Dudung Juhana dan Haryati (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,1810.

Menurut Robbins (2008) Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan penelitian yang diditulis oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. Analisis penelitian membuktikan variabel disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

**Hipotesis 7: Diduga kepuasan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember**

Menurut Robbins (2008) Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan penelitian Sukidi dan Farid Wajdi, berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil analisis menunjukkan bahwa jalur langsung kepuasan kerja berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi pengaruh paling tinggi (dominan) sebesar 0,404.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) dan variabel intervening dapat memediasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

##### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember yang berjumlah 332 orang, yang terdiri dari tenaga pendidik (dosen) sebanyak 257 orang, dan tenaga kependidikan (karyawan) sebanyak 75 orang.

Data populasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah pegawai ASN IAIN Jember

Status Pegawai	Golongan	Jumlah
ASN	Golongan IV	86 Orang
	Golongan III	232 Orang
	Golongan II	14 Orang
Jumlah		332 Orang

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Dalam konteks riset ini yang dimaksud Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Penghitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin error 5%. Adapun alasannya sesuai dengan beberapa referensi yang sudah dipelajari oleh peneliti antara lain:

1. Untuk penelitian sosial (menurut para ahli literature) margin error terbaik sebesar 5%. Yakni, hanya ada 0,05 atau 5% saja kesalahan yang terjadi, sedangkan 95% hasil penelitian menyatakan benar.
2. Semakin kecil toleransi kesalahan (margin error), semakin akurat sampel menggambarkan sebuah populasi. Jadi, semakin kecil toleransi kesalahan diambil. Maka semakin besar jumlah sampel yang diambil.

Adapun perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah diketahui populasi 332 orang, margin error 5%.

Rumus Slovin: 
$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

$$N = \frac{332}{3332 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$= \frac{332}{3332 \cdot 0,0025 + 1}$$

$$= \frac{332}{1,83}$$

$$= 181$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian/ batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%. Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%.

Berdasarkan data populasi, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam teknik ini populasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut strata (Stratified). Cara pengambilan sampel secara Proportionate stratified random sampling yaitu dengan menggunakan Rumus Proportionate

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan :

$n_i$  : Jumlah sampel menurut strata

n : Jumlah sampel

$N_i$  : Jumlah populasi menurut strata

$N$  : Jumlah populasi

penghitungn jumlah sampel dari masing-masing strata sebagai berikut.

Tabel 3.2 Data Perhitungan proportionate stratified random sampling

No	Fakultas/ Unit	Penghitungan Strata	Hasil
1	FTIK	$88/332 \times 181$	48
2	Syariah	$33/332 \times 181$	18
3	Dakwah	$51/332 \times 181$	28
4	FUAH	$37/332 \times 181$	20
5	FEBI	$37/332 \times 181$	20
6	Pacasajana	$57/332 \times 181$	31
7	Lembaga	$29/332 \times 181$	16
Jumlah			181

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang dibagikan secara langsung dan tidak langsung (google form).

Kusioner pada penelitian ini digunakan untuk memudahkan peneliti dalam menemukan data dari pegawai IAIN Jember tentang pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pada awalnya peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Namun, karena adanya pandemi covid-19 tentunya peneliti kesulitan menemui responden yang hadir di kantor karena peraturan dari pemerintah dan kampus bahwasanya dosen dan karyawan mengikuti system WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office). Akhirnya peneliti berinisiatif membagikan angket atau kuesioner melalui google form kepada responden.

Pada hari pertama, peneliti membagikan kuesioner kepada 20 responden yang saat itu hadir di tempat kerja. Dihari berikutnya peneliti membagikan angket atau kuesioner tersebut melalui google form via WA. Selanjutnya peneliti menghentikan penyebaran angket setelah data terpenuhi.

Dalam penelitian ini, untuk melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner penelitian yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2011).

Di bawah ini disajikan tingkat skala Likert dengan beberapa pernyataan yang mempunyai pengertian sama pada jawaban kuesioner yang peneliti bagikan.

Tabel 3.3 Penjelasan keterangan yang memiliki pengertian sepadan

Nilai/ Bobot	Keterangan				
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Tinggi	Sangat Tidak Sepakat	Sangat Tidak Realistis	Sangat Tidak Senang
	Sangat Tidak Aktif	Sangat Tidak Peka	Sangat Tidak Jelas	Sangat Tidak Ideal	Sangat Tidak Menantang
	Sangat Tidak Jujur	Sangat Tidak Adil	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Terang	Sangat Tidak Aman
	Sangat Tidak Nyaman	Sangat Tidak Terampil	Sangat Tidak Mampu	Sangat Tidak Berpengalaman	Sangat Tidak Memadai
2	Tidak Setuju	Tidak Tinggi	Tidak Sepakat	Tidak Realistis	Tidak Senang
	Tidak Aktif	Tidak Peka	Tidak Jelas	Tidak Ideal	Tidak Menantang
	Tidak Jujur	Tidak Adil	Tidak Puas	Tidak Terang	Tidak Aman
	Tidak Nyaman	Tidak Terampil	Tidak Mampu	Tidak Berpengalaman	Tidak Memadai
3	Ragu-ragu	Biasa	Kadang – kadang	Netral	
4	Setuju	Tinggi	Sepakat	Realistis	Senang
	Aktif	Peka	Jelas	Ideal	Menantang
	Jujur	Adil	Bekerjasama	Terang	Aman
	Nyaman	Terampil	Mampu	Berpengalaman	Memadai
5	Sangat	Sangat	Sangat	Sangat	Sangat

	Setuju	Tinggi	Sepakat	Realistis	Senang
	Sangat Aktif	Sangat Peka	Sangat Jelas	Sangat Ideal	Sangat Menantang
	Sangat Jujur	Sangat Adil	Sangat Puas	Sangat Terang	Sangat Aman
	Sangat Nyaman	Sangat Terampil	Sangat Mampu	Sangat Berpengalaman	Sangat memadai.

#### Penskoran Skala Likert

#### 2. Observasi atau pengamatan langsung

Merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga diperoleh gambaran secara jelas tentang objek penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipan, yaitu pengamat ikut serta terlibat dalam observasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan subjek yang diteliti atau sedang diamati.

#### D. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner, yaitu untuk mengumpulkan data dari setiap variabel yang ada. Angket dibuat dengan memperhatikan konsep atau teori yang sudah ada dan disesuaikan dengan kondisi studi kasus. Kemudian setelah jadi, kuisisioner disebar kepada responden yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di lingkungan IAIN Jember yang meliputi tenaga pendidik (dosen), dan tenaga kependidikan (karyawan)

## E. Uji Analisis Data

Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa langkah antara lain:

### 1. Uji Reliabel dan Validitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan butir-butir instrument dalam suatu daftar pertanyaan (kuesioner) dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dihitung dengan menggunakan metode Person's Product Moment Correlation, dengan menghitung korelasi antara skor Item pertanyaan dengan skor. Teknik korelasi Person's Product Moment digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono:2009:228) Kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation berbintang dua dengan tingkat signifikansi pada level 5% dan berbintang satu dengan tingkat signifikansi pada level 1%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Rumus Person's Product Moment

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi

- x = Skor item  
 y = Skor total  
 n = Banyaknya Subjek

Dasar pengambilan keputusan ini adalah

$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$

$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Sugiono (2005), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang untuk menentukan suatu instrument. Instrumen dikatakan reliabel atau tidak, maka bisa dihitung menggunakan batas nilai Alpha 0,60. Jika Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel, sedangkan jika Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka suatu variabel dikatakan reliabel (Kuncoro, 2013: 181). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alpha

$k$  = jumlah item pertanyaan

$\sum b^2\sigma$  = jumlah varian butir

$t^2\sigma$  = varians total.

Dasar pengambilan keputusan ini adalah

$\alpha > r_{tabel}$  = konsisten

$\alpha < r_{tabel}$  = tidak konsisten

#### c. Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik Deskriptif adalah uji statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. (Sugiyono:2009:29)

Uji statistik deskriptif merupakan cara penyajian data dengan tabel, distribusi frekuensi, grafik garis, dan grafik batang, diagram lingkaran dan pictogram. Adapun penjelasan kelompok akan dihitung melalui modus, median, mean dan variasi kelompok melalui rentang dan simpanan baku.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif.

Pada uji asumsi terdapat tiga bentuk pengujian, yaitu:

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Pnghitungan Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji Park yaitu dengan meregresikan nilai logaritma natural dari residual kuadrat ( $\text{Lne}^2$ ) dengan variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : tidak ada gejala heteroskedastisitas
2.  $H_a$  : ada gejala heteroskedastisitas
3.  $H_0$  diterima bila Signifikansi  $> 0,05$  berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dan  $H_0$  ditolak bila Signifikansi  $< 0,05$  yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dalam pengujian normalitas menggunakan acuan metode klasik yakni data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal dan dikatakan sebagai sampel besar.

Penghitungan uji statistik normalitas pada penelitian ini menggunakan Metode Chi-Square atau  $X^2$  untuk Uji Goodness of fit Distribusi Normal yang menggunakan pendekatan penjumlahan penyimpangan data observasi tiap kelas dengan nilai yang diharapkan. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

$X^2$  = Nilai  $x^2$

$O_i$  = Nilai observasi

$E_i$  = Nilai expected/ harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi/ banyaknya angka pada data) ( $\pi \times N$ )

#### d. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linear) kurang dari 0,05. Kriteria pengujiannya adalah kelinieran dipenuhi oleh data jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau angka signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Angka signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan kelinieran tidak dipenuhi.

### 3. Uji Statistik

#### a. Uji T tes

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Dimana jika angka probabilitas signifikansi  $>5\%$  maka  $H_0$  ditolak, jika angka probabilitas signifikansi  $<5\%$  maka  $H_0$  diterima (Ghozali:2011).

#### b. Uji F tes

Uji statistik f pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai F nya. Tingkat signifikansi dalam

penelitian ini adalah 5%. Dimana jika nilai signifikansi  $F < 0,005$  (Ghozali:2011)

#### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (ghozali, 2011). 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 memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan Adjusted  $R^2$ . Dengan menggunakan nilai Adjusted  $R^2$ , dapat dievaluasi model regresi mana yang terbaik. Nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik maupun turun apabila suatu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan, nilai Adjusted  $R^2$  dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapatkan nilai Adjusted  $R^2$ , maka Adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol (Ghozali, 2011).

#### 4. Path Analysis

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat

digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antar tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan (efek langsung maupun tidak langsung) dari variabel yang telah dijadikan sebab terhadap variabel yang dijadikan akibat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu dengan teknik path analysis yang dioperasikan melalui program SPSS. Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

#### **F. Alat Analisis**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yakni analisis statistik dengan menggunakan program SPSS 21 (Statistical Product and Service Solution). SPSS 21 ini merupakan program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara tepat, serta menghasilkan output yang dikehendaki oleh para pengambil keputusan. Statistik dapat diartikan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan

data, meringkas atau menyajikan data kemudian menganalisis data dengan metode tertentu dan menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut. Dalam perhitungan statistik, alat alat yang sering digunakan adalah data SPSS 21 For Windows, karena sangat membantu dalam proses pengolahan data, sehingga hasil data yang dapat dicapai juga dapat dipertanggungjawabkan dan terpercaya.

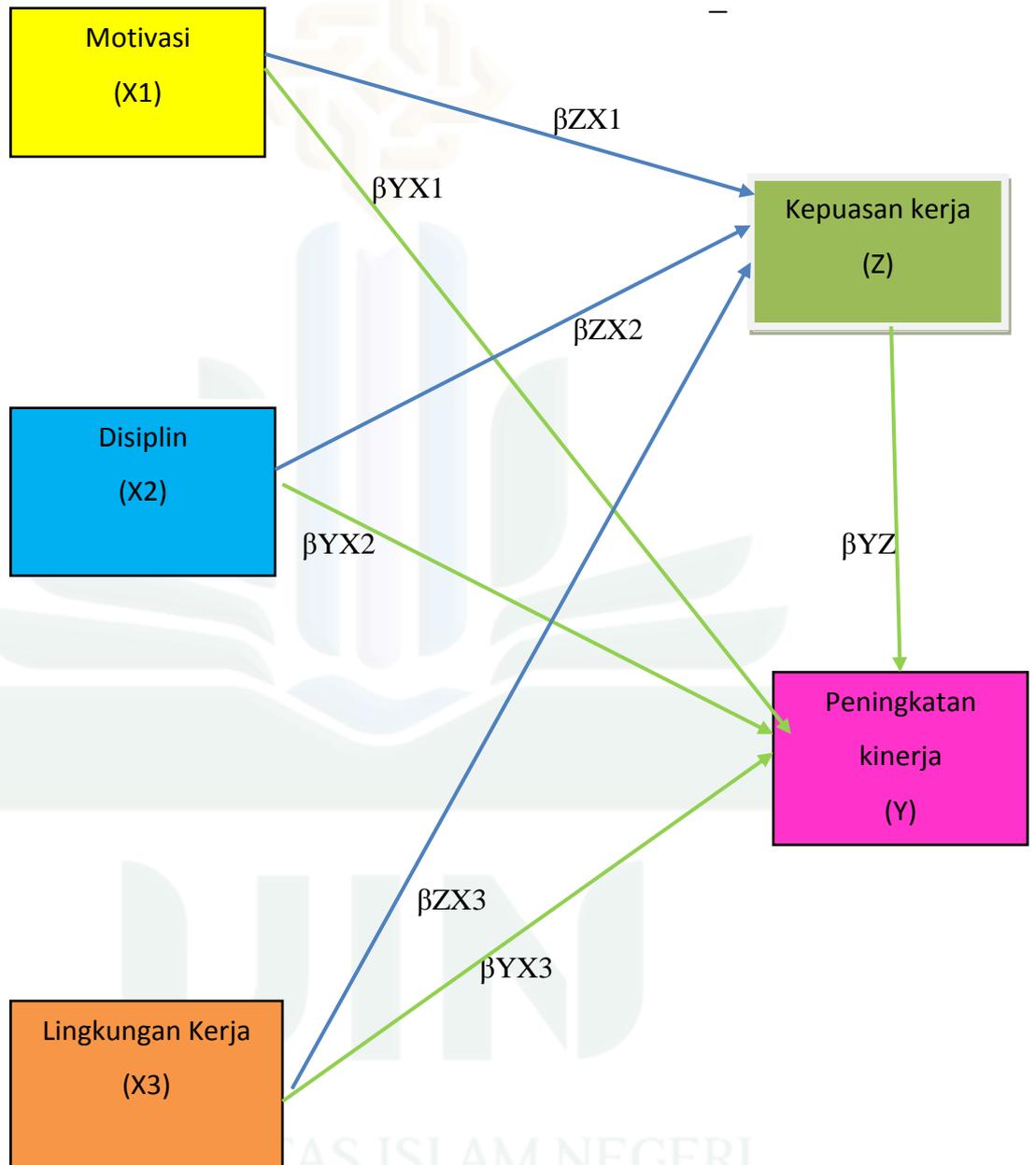
### **G. Trimming Theory**

Berdasarkan trimming theory, menurut (Riduwan 2013:126) adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan atau membuang variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**



**Gambar 3.1 Trimming teori**

1. Menghubungkan Jalur

a. Pengaruh langsung (Direct Effect atau DE)

1. Pengaruh langsung motivasi X1 terhadap kinerja pegawai Y, DE

YX1

=  $X1 \rightarrow Y$

2. Pengaruh langsung disiplin X2 terhadap kinerja pegawai Y, DE YX2  
 $= X2 \rightarrow Y$
3. Pengaruh langsung lingkungan kerja X2 terhadap kinerja pegawai Y,  
 DE YX3  $= X3 \rightarrow Y$
4. Pengaruh langsung kepuasan kerja Z terhadap kinerja pegawai Y,  
 DE YZ  $= Z \rightarrow Y$
5. Pengaruh langsung motivasi X1 terhadap kepuasan kerja Z, DE  
 ZX1  $= X1 \rightarrow Z$
6. Pengaruh langsung disiplin X2 terhadap kepuasan kerja Z, DE ZX2  
 $= X2 \rightarrow Z$
7. Pengaruh langsung lingkungan kerja X3 terhadap kepuasan kerja Z,  
 DE ZX3  $= X3 \rightarrow Z$

b. Pengaruh tidak langsung Indirect Effect atau IE

1. Pengaruh motivasi X1 melalui kepuasan kerja Z terhadap kinerja karyawan Y, IE YZX1  $= X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
2. Pengaruh disiplin X2 melalui kepuasan kerja Z terhadap kinerja karyawan Y, IE YZX2  $= X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
3. Pengaruh lingkungan kerja X2 melalui kepuasan kerja Z terhadap kinerja karyawan Y, IE YZX3  $= X3 \rightarrow Z \rightarrow Y$

c. Pengaruh Total

Pengaruh total adalah merupakan penghitungan penjumlahan dari Pengaruh langsung (Direct Effect atau DE) dan Pengaruh tidak langsung Indirect Effect atau IE.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### A. Paparan Data atau Deskripsi Data

##### 1. Gambaran Umum Institut Agama Islam Negeri Jember

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri seperti Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember merupakan salah satu komponen bangsa yang diharapkan berkontribusi positif dalam menumbuh-suburkan, melakukan kajian dan transformasi ajaran-ajaran Islam yang toleran (*tasamuh*), moderat (*tawasuth*), seimbang (*tawazun*), adil (*ta'adul*) dan *amar ma'ruf nahi munkar*, serta mengapresiasi budaya luhur bangsa Indonesia di atas rambu-rambu Al-Qur'an dan Hadits. Islam semacam inilah yang lazim disebut dengan Islam Nusantara.

Islam Nusantara adalah sebuah konsep bagi ajaran Islam yang dipraktikkan di wilayah Nusantara (sebuah nama lain bagi tanah Air Indonesia). Islam Nusantara bukan berarti Islam yang berasal dari atau untuk Indonesia. Islam Nusantara merupakan gabungan nilai-nilai teologi.

Islam dengan nilai-nilai tradisi lokal, budaya, dan adat istiadat di Tanah Air Indonesia. Islam Nusantara berdasarkan pada Al-Qur'an, Sunnah, dan pemikiran para mujtahid madzhab level dunia semisal Abu 'Abdullah Muhammad ibn Idris al-Shafi'i, Abu Abdullah Malik ibn Anas, Abu Hanifa al-Nu'man ibn Thabit dan Ahmad bin Muhammad bin Hanbal dalam bidang fikih; Abu Hasan Al-Asy'ari dan Abu Mansur al-Maturidi dalam bidang teologi; dan Abu Hamid Muhammad bin Muhammad al-Ghazali dan al-Junaid al-Baghdadi dalam bidang tasawuf. Para mujtahid tersebut telah menjadi acuan utama bagi

prinsip dan tata nilai Islam Nusantara. Dengan demikian, umat Islam tidak terjebak pada fundamentalisme yang kaku dan eksklusif, juga tidak terjerat pada liberalisme yang kebablasan.

Islam Nusantara yang dikembangkan oleh IAIN Jember tidak mengharapkan adanya revolusi dari negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila menjadi negara Islam, walaupun Islam merupakan agama mayoritas. Memaksakan Islam sebagai asas atau ideologi negara berarti merelakan bumi pertiwi ini tercabik-cabik oleh pertikaian sesama anak bangsa. Sungguh hal ini tidak ingin terjadi. Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dengan segala kemajemukan agama, ras, budaya, dan lain-lainnya merupakan pilihan terbaik dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. IAIN Jember berkomitmen untuk terus melanjutkan kontribusinya dalam membangun peradaban Islam Nusantara, dengan tetap mempertahankan NKRI dan Pancasila sebagai cerminan dari gagasan negara-bangsa (*nation state*) yang secara esensial tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Islam Nusantara pada akhirnya akan menjadi *ideal prototype* peradaban Islam dunia. Atas dasar inilah, IAIN Jember menetapkan visinya yang termaktub pada Pasal 3 Peraturan Menteri Agama Nomor: 51 Tahun 2016 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Jember yakni: “Menjadi pusat kajian dan pengembangan Islam Nusantara”

Selain merujuk kepada visi di atas, IAIN Jember juga memandang persaingan antar pengelola PTKIN/PTKIS semakin ketat. Saat ini banyak PTKIN/PTKIS yang terus berbenah diri dalam peningkatan mutu kelembagaannya. Bagi pengguna jasa, peningkatan mutu dan jumlah lembaga

PTKIN/PTKIS, berarti semakin banyak pilihan yang sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan harapan mereka. Di lain pihak, bagi pengelola IAIN Jember, hal itu justru menunjukkan semakin ketatnya dalam perebutan calon mahasiswa baru. Realitas inilah yang menjadi latar belakang penetapan visi, misi, tujuan dan strategi IAIN Jember.

a. Tujuan

Semua kegiatan IAIN Jember diarahkan pada pencapaian visi tersebut, yang kemudian diturunkan ke dalam misi dan tujuan IAIN Jember. visi, misi dan tujuan inilah yang menjadi pegangan pengelola IAIN Jember, mulai dari Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Direktur, Wakil Direktur, Ketua Program Studi, Dosen, dan Tenaga Kependidikan.

b. Rasional

Dalam abad ke-21 sekarang ini masyarakat dihadapkan pada berbagai tantangan yang sangat kompleks, baik fisik maupun nonfisik. Pada wilayah ilmu pengetahuan, tantangan itu ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan (ilmu-ilmu sosial dan terutama ilmu-ilmu eksakta) yang semakin pesat. Di samping itu, temuan demi temuan ilmu pengetahuan sebagai hasil kerja para ilmuwan cenderung menunjukkan spesifikasi-spesifikasi. Sementara itu, penggalian ilmu pengetahuan terus berlanjut hingga sekarang.

Gejala ini merupakan dinamika perkembangan ilmu pengetahuan yang memiliki implikasi tertentu dalam kehidupan masyarakat.

Oleh karena itu, standar-standar ilmiah telah menjadi kebutuhan riil masyarakat modern, baik yang berada di kawasan negara-negara maju maupun

yang berada di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Terkait dengan hal tersebut, potensi masyarakat Indonesia perlu diberdayakan secepatnya agar mampu beradaptasi dan mengaplikasikan standar ilmiah tersebut. Pemberdayaan ini menjadi tugas utama bagi pemimpin-pemimpin bangsa mengingat dari pemberdayaan inilah akan didapatkan sumberdaya manusia (SDM) yang kuat sebagai penyangga kemajuan dan kelangsungan bangsa Indonesia di tengah bangsa-bangsa. Salah satu strategi pemberdayaan tersebut adalah dengan menstimulasi timbulnya kesadaran masyarakat untuk merespon perkembangan sains modern.

Kesadaran mereka ini perlu dikembangkan dan diarahkan untuk mengikuti studi atau kajian-kajian ilmu pengetahuan. Dalam konteks Islam, kajian-kajian ilmiah harus diintensifkan bukan hanya dari segi pembaharuan waktu, melainkan juga yang substantif dari segi pembaharuan metodologi atau pendekatan. Bahkan sekarang ini, institusi-institusi pendidikan tinggi Islam diuntut mampu membentuk pemikir-pemikir Islam yang handal. Di tangan mereka harapan besar terwujudnya peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan peradaban Islam. Sebab yang mampu mengemban amanat tersebut bukan hanya para penghafal dan penyampai kandungan ilmu-ilmu keislaman, melainkan juga para pemikir Islam.

Guna menopang intensitas pemahaman ini dibutuhkan sosok pemikir yang komprehensif, integratif dan interkoneksi, artinya di samping sebagai pemikir juga sekaligus sebagai peneliti, pengkritik dan penggali ilmu pengetahuan Islam. IAIN Jember berupaya maksimal untuk membentuk sarjana-sarjana yang

berkapasitas dan berkualitas sebagai pemikir yang komprehensif, integrative dan interkoneksi tersebut melalui pendekatan metodologis.

Selain itu juga diharapkan agar lulusan IAIN Jember memiliki kemampuan dalam mengelola, mengembangkan, mengadakan perubahan dan inovasi dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam secara komprehensif, integratif dan interkoneksi. Hal tersebut didukung oleh fakultas, jurusan, dan program studi yang ada, baik jenjang Sarjana, Magister, maupun Doktor. Hingga sekarang ini, IAIN Jember mempunyai lima fakultas, dan tiga puluh lima program studi. Masing-masing fakultas dan program studi akan memberikan bekal kemampuan akademik dan profesional kepada mahasiswa sesuai dengan kekhasan fakultas dan prodi masing-masing.

### c. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dalam melakukan tridarma perguruan tinggi didukung oleh 328 tenaga pengajar, yang bergelar doktor sebanyak 60 orang dan yang bergelar profesor sebanyak 5 orang. Merupakan lulusan dari berbagai macam Universitas baik dalam negeri maupun luar negeri, diantaranya dari Universitas Negeri Jember, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Universitas Islam Negeri Maliki Malang, Universitas Negeri Surabaya, Universitas Negeri Malang dan beberapa Universitas luar negeri diantaranya Glinders University, Southern Queensland University. Beberapa tenaga pengajar yang sedang studi di luar negeri diantaranya Belanda, Maroko, Perancis.

Dilain pihak sumber daya manusia selain tenaga pengajar juga terdapat tenaga kependidikan yang saat ini berjumlah 142 dengan jenjang pendidikan 3 orang lulusan doktor, 14 orang lulusan magister, 76 orang lulusan strata, 9 orang lulusan diploma 3 dan 40 orang lulusan SMA. Dari sekian jumlah tersebut terdiri dari tenaga administrasi yang berjumlah 110 orang dengan jenjang pendidikan masing-masing 3 orang lulusan program doktoral, 14 orang lulusan magister, 67 orang lulusan strata 1, 5 orang lulusan diploma 3, dan 21 orang lulusan SMA. Selain tenaga administrasi juga terdapat tenaga teknisi yang berjumlah 8 orang yang berlatar pendidikan 5 orang lulusan strata 1 dan 3 orang lulusan D3. Selanjutnya untuk pengelolaan perpustakaan, IAIN Jember memiliki 4 orang pustakawan yang terdiri dari 3 orang dengan jenjang pendidikan strata 1 dan 1 orang dengan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas. Untuk menjaga keamanan kampus IAIN Jember memiliki 20 orang satpam yang terdiri dari 1 orang dengan jenjang pendidikan strata 1, 1 orang dengan jenjang pendidikan Diploma 3 dan 18 orang dengan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

## **2. Sejarah Berdirinya IAIN Jember**

Sejarah berdirinya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dituangkan dalam situs resmi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, yaitu: [www.iain.jember.ac.id](http://www.iain.jember.ac.id). Dijelaskan bahwa keberadaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember tidak dapat dipisahkan dari latar belakang historisnya, sebelum lembaga ini eksis.. Pada masa itu, apabila seseorang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, terutama perguruan Islam, maka ia

harus ke luar daerah yang cukup jauh, misalnya ke Malang, Surabaya, atau Yogyakarta.

Pada tanggal 30 September 1964, diprakarsai oleh para tokoh dan alim ulama di Jember diselenggarakan konferensi alim ulama Cabang Jember, bertempat di gedung PGAN, Jl. Agus Salim No. 65 yang dipimpin oleh KH. Sholeh Syakir dan dibentuk panitia kecil yang terdiri dari: KH. Achmad Shiddiq, H. Shodiq Machmud, SH., Muljadi, Abd. Chalim Muchammad, SH., Drs. Sru Adji Surjadi, dan Maqsun Arr., BA. Di antara keputusan terpenting konferensi tersebut ialah akan didirikannya perguruan tinggi Islam di Jember.

Sebagai tindak lanjut rencana pendirian perguruan tinggi Islam di Jember, maka pada tanggal 5 Juli 1966 bersamaan dengan berdirinya IAIN “Sunan Ampel” di Surabaya, berdirilah Institut Agama Islam Djember (IAID), dengan fakultas Tarbiyah di Jl. Dr. Wahidin 24, yang dipimpin oleh H. Shodiq Machmud, SH.,

Pada tanggal 14 Pebruari 1966, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 4/1966, maka IAID dinegerikan menjadi fakultas tarbiyah IAIN “Sunan Ampel” Jember. Penegeriannya dilakukan oleh Menteri Agama (Menag) sendiri, Prof. KH. Saifuddin Zuhri, pada tanggal 16 Pebruari 1966 di GNI Jember. Dengan dinegerikannya IAID menjadi IAIN, maka Yayasan IAID juga mengalami perubahan menjadi Yayasan Pembinaan IAIN Jember

Dalam rangka pengembangan kampus, maka pihak pengurus Yayasan bersama Pimpinan Fakultas sepakat menyerahkan gedung IAIN di Jl Wr. Supratman No 5 (sekarang Jl. Untung Suropati No. 5) kepada Bupati Kepala

Daerah Tingkat II Jember untuk dipindahkan ke tempat lain yang lebih memungkinkan guna perluasan dan pengembangan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Institut Agama Islam Negeri (IAIN), karena gedung kampus yang ada sudah kurang memadai dan berada di tengah-tengah keramaian dan pusat pembelanjaan, sehingga kurang kondusif bagi pengembangan akademik.

Selanjutnya atas saran Bupati, H. Surjadi Setiawan, maka lokasi kampus Fakultas Tarbiyah Jember Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel diarah-kan ke Karang Mluwo kelurahan Mangli Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Peletakan batu pertama pembangunan kampus dilakukan oleh Bupati H. Surjadi Setiawan, pada tanggal 19 Desember 1988, disaksikan oleh Ketua Yayasan, H. Moch Syari'in, Pimpinan Fakultas dan undangan lainnya. Pelaksana pembangunan kampus tersebut adalah CV. Puji Jaya Sakti, dan sambil menunggu peresmian pemakaiannya kampus tersebut telah ditempati. Selanjutnya pada tanggal 6 Juni 1991 kampus baru yang berlokasi di jalan Jumat Mangli diresmikan oleh Menteri Agama RI menjadi STAIN Jember.

Berdasar Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 tahun 1997 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), maka fakultas tarbiyah IAIN Sunan Ampel Jember beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. Kemudian ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 291 tahun 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember.

Dengan peralihan status tersebut, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember mempunyai peran yang semakin penting, mantap, dan strategis dalam upaya meningkatkan kecerdasan, harkat dan martabat bangsa dengan menghasilkan lulusan yang memiliki wawasan luas, terbuka, mempunyai kemampuan manajemen, dan profesional sesuai tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Setelah melalui proses panjang pengajuan peralihan status dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember menjadi IAIN Jember sebagaimana yang dirumuskan oleh Tim Taskforce yang telah dibentuk oleh Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember (saat itu), akhirnya pada tahun 2014, berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 142 Tahun 2014 telah terjadi Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Dan seiring terjadinya transformasi menuju Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dibuka banyak program studi, hal ini dimaksudkan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas.

### **3. Visi, Misi dan Tujuan IAIN Jember**

Sebagai upaya memberikan arah, motivasi dan kepastian cita-cita yang hendak diwujudkan pada waktu tertentu, maka ditetapkan visi dan misi Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Visi dan Misi itu penting untuk menyatukan persepsi, pandangan, cita-cita, harapan-harapan dan impian semua pihak yang terlibat langsung dalam pengembangan IAIN Jember.

#### **a. Visi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

Menjadi Pusat Kajian dan Pengembangan Islam Nusantara

#### **b. Misi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

1. Menyelenggarakan Pendidikan Ilmu-ilmu Ke-Islaman, Sosial dan humaniora yang Unggul dan Kompetitif.
2. Menyelenggarakan Penelitian untuk Mengembangkan Aspek Keilmuan dan Keislaman Berbasis Pesantren
3. Menyelenggarakan Pemberdayaan Masyarakat dengan Bertumpu pada Keislaman Berbasis Pesantren untuk Meningkatkan Taraf dan Kualitas Kehidupan Masyarakat.
4. Pengembangan dan Penguatan Kelembagaan dengan Memperkuat Kerjasama Dalam dan Luar Negeri.

#### **a. Tujuan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

Tujuan penyelenggaraan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember adalah:

1. Terwujudnya lulusan yang akan menjadi anggota masyarakat dan warga negara yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia memiliki pemahaman yang

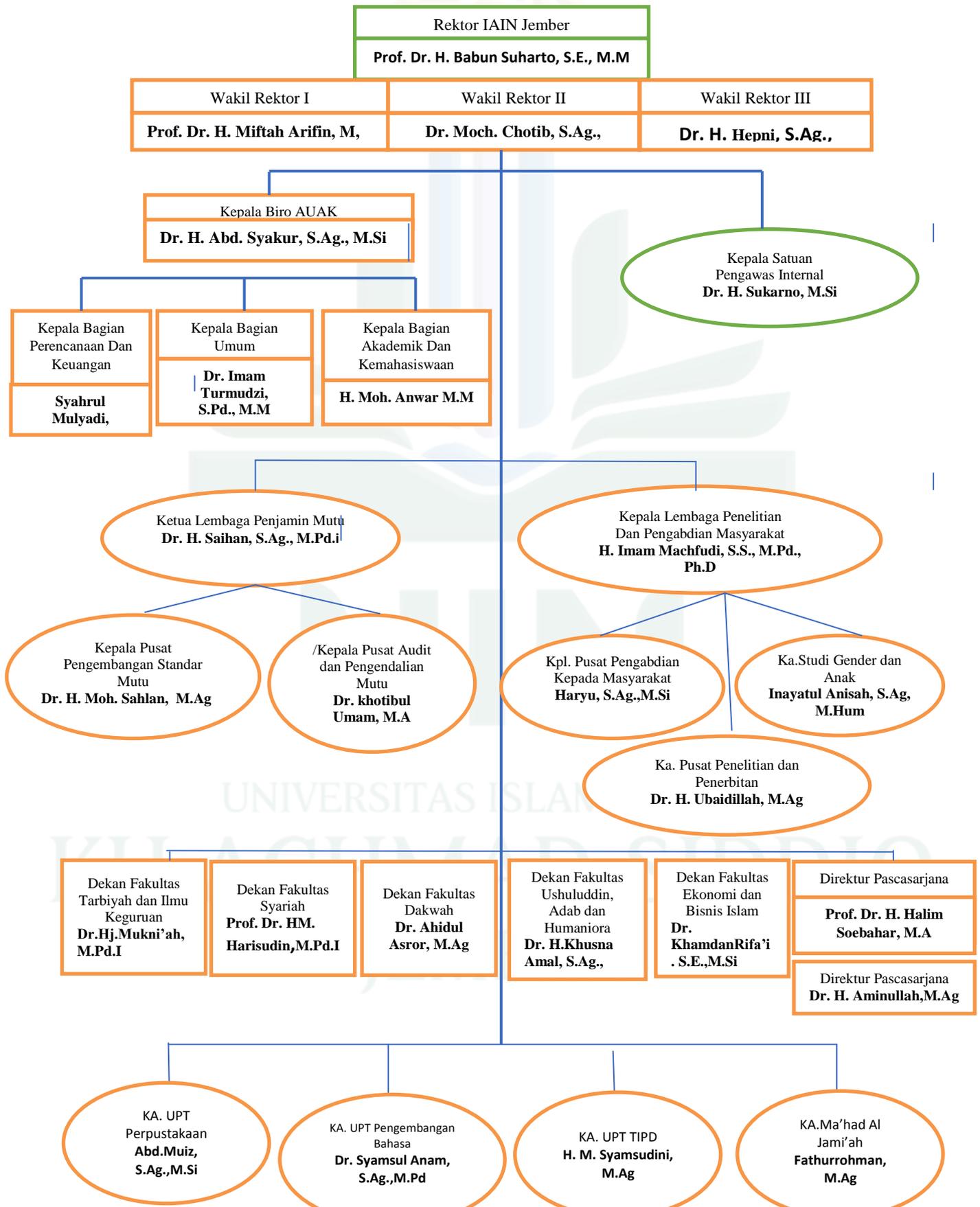
teradu antara ilmu dan agama, akademik dan/atau profesional yang dapat diharapkan, mengem-bangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian, baik dibidang ilmu agama, maupun ilmu agama yang diintegrasikan dengan agama lainnya.

2. Pendidikan tinggi agama Islam diarahkan untuk mengembangkan sikap dan kepribadian muslim, penguasaan ilmu yang dilandasi pemahaman dan penghayatan agama Islam yang kokoh, keterampilan berkarya secara profesional, dan keterampilan bermasyarakat dalam masyarakat modern dan majemuk.
3. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan agama Islam dan teknologi serta seni yang bernafaskan Islam dan
4. Mengembangkan serta menyebarkan ilmu pengetahuan agama Islam dan teknologi serta seni yang bernafaskan Islam dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, IAIN Jember mengoptimalkan pelaksanaan Tri Dharma perguruan Tinggi yang meliputi:

- a. Penyelenggaraan pengembangan pendidikan dan pengajaran
- b. Penyelenggaraan penelitian dalam rangka pembangunan kebudayaan dan khususnya ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan islam
- c. Penyelenggaraan pengabdian kepada masyarakat.

#### 4. Struktur Organisasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember



## 5. Data Karakteristik Respondense

Respondense dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan yang berada di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Jember. Respondense terdiri dari beberapa karyawan dan dosen dari semua Fakultas dan Unit -unit di Institut Agama Islam Negeri Jember baik yang berstatus tetap maupun tidak tetap .

Kuesioner yang kita sebarakan awalnya sebesar 20 kuesioner berupa hard copy kepada karyawan-karyawan dan dosen dengan tugas khusus yang berada di kantor pusat Institut agama Islam Negeri Jember, akan tetapi karena kondisi, akhirnya kuisisioner ini kita sebarakan melalui google form yang dapat menjangkau lebih luas kepada seluruh dosen dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, baru terkumpul sebanyak 181 respondense . Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu, berdasarkan jenis kelamin ,usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1 Tabel Karakteristik respondense berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	105	58%
2	Perempuan	76	42%
Jumlah		181	100%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak atau mendominasi dengan jumlah 105 orang atau 58% . sedangkan responden perempuan lebih sedikit, yakni berjumlah 76 orang atau 42% dari 181 responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu usia diantara 25-35 tahun dan usia diantara 36-45 tahun serta usia diantara 46-55 tahun. Adapun hasil penelitian responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Tabel Karakteristik response berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25-35 tahun	54	30%
2	36-45 tahun	86	48%
3	46-55 tahun	41	22%
Jumlah		181	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan usia diantara 36-45 tahun sebanyak 86 orang atau 48% , urutan kedua adalah responden dengan usia diantara 25-36 tahun sebanyak 54 orang atau 30%, dan urutan yang terakhir adalah responden dengan usia 46-55 tahun yang berjumlah 41 orang atau 22% dari 181 responden.

### c. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu masa kerja 1-10 tahun, masa kerja 11-20 tahun, dan masa kerja 21 tahun ke atas. Adapun hasil penelitian responden berdasarkan masa disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Tabel Karakteristik response berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Presentase
1	1-10 tahun	45	25%
2	11-20 tahun	79	44%
3	21 tahun ke atas	57	31%
Jumlah		181	100%

Pada tabel 4.3 dapat di deskripsikan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 25% atau 45 orang, responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 44% atau 79 orang, sedangkan responden dengan masa kerja 21 tahun ke atas sebanyak 31% atau 57 orang.

### d. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan, karakteristis responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dibagi menjadi 4 kelompok yaitu lulusan SMA, S1, S2, dan S3. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Tabel Karakteristik Response Berdasarkan Pendidikan terakhir.

No	Masa kerja	Jumlah	Presentase
1	SMA	3	2%
2	S1	84	46%
3	S2	90	50%
4	S3	4	2%
Jumlah		181	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir adalah sebanyak 2% atau 3 orang lulusan SMA, 46% atau 84 orang lulusan S1, dan untuk lulusan S2 merupakan responden terbanyak yang didominasi oleh dosen sebanyak 50% atau 90 orang. Sedangkan untuk lulusan S3 sebanyak 2% atau 4 orang.

## 6. Analisis dan Pengujian Hypotesis

### a. Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam suatu analisis data primer perlu ada nya uji untuk mengetahui apakah jawaban-jawaban dari kuisisioner valid dan reabel.

### b. Uji validitas

Validitas berasal dari kata “*valid*” yang merupakan sinonim kata “*good*”, validitas dimaksudkan sebagai “to measure what should be measured” yang dicontohkan apakah indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat mengukur variabel. (Ferdinant, 2014:217). Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas kontruk atau “*construct validity*“, dimana indikator-indikator yang terdiri dari berbagai faktor, dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan, dalam uji ini analisi faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total, apabila korelasi tiap faktor tersebut besarnya lebih dari 0,3 maka dinyatakan bahwa variabel tersebut memiliki konstruk kuat yang berarti validitas kontruksinya baik (sugiono, 2014: 126). Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat kita lihat hasil analisis uji validitas konstruk untuk variabel X1 yang ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 uji validitas X1

Indikator	r hitung	r kritis	keputusan
x1.1	0,695	0,3	valid
x1.2	0,817	0,3	valid
x1.3	0,796	0,3	valid

Sumber : Lampiran 2A,2B,2C diolah

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa indikator-indikator yang membentuk x1 ada indikator x1.1 dengan 6 item memiliki nilai kritis  $0,695 > 0,3$ , dan x1.2 dengan 3 item memiliki nilai r hitung  $0,817 > 0,3$  dan X1.3 memiliki 4 item nilai r hitung sebesar  $0,796 > 0,3$ , jadi dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut mempunyai nilai validitas yang baik.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Tabel 4.6 uji validitas X2

no	r hitung	r kritis	keputusan
x2.1	0,76	0,3	valid
x2.2	0,941	0,3	valid
x2.3	0,875	0,3	valid
x2.4	0,718	0,3	valid

Sumber : Lampiran 3A,3B,3C,3D diolah

Dari data diatas terlihat bahwa indkator x2.1 yang terdiri dari 3 item memiliki nilai validites  $0,76 > 0,3$  . indikator x2.2 yang terdiri dari 2 item memiliki nilai r hitung  $0,941 > 0,3$ . Indikator X2.3 yang terdiri dari 2 item memiliki nilai  $0,875 > 0,3$  dan indikator x2.4 yang terdiri dari  $0,718 > 0,3$ . maka dapat disimpulkan bahwa faktor -faktor pembentuk x2 memiliki nilai validitas yang baik.

Tabel 4. 7 tabel validitas x3

no	r hitung	r kritis	keputusan
x3.1	0,781	0,3	valid
x3.2	0,7165	0,3	valid

Sumber : Lampiran 4A,4B, diolah

Pada tabel 4.7 dijelaskan bahwa nilai korelasi dari indikator x.3.1 yang terdiri dari 6 item memiliki nilai nilai r hitung  $0,781 > 0,3$  dan indikator x.3.2 yang memiliki 2 item dan nilai r hitung  $0,7165 > 0,3$  maka dapat disimpulkan bahwa indikator indikator x.3 memiliki nilai validitas yang baik.

Tabel 4. 8 tabel validitas Y

no	r hitung	r kritis	keputusan
y.1	0,804	0,3	valid
y.2	0,837	0,3	valid
y.3	0,797	0,3	valid
y.4	0,786	0,3	valid
y.5	0,534	0,3	valid
y.6	0,374	0,3	valid
y.7	0,334	0,3	valid
y.8	0,63	0,3	valid
y.9	0,461	0,3	valid

Sumber : lampiran 5, diolah

Pada tabel 4.8 dijelaskan bahwa nilai korelasi dari indikator-indikator yang membentuk y memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data tersebut memiliki nilai validasi yang baik.

Tabel 4.9 Tabel Validitas Z

no	r hitung	r kritis	keputusan
z.1	0,771	0,3	valid
z.2	0,847	0,3	valid
z.3	0,777	0,3	valid
z.4	0,879	0,3	valid
z.5	0,797	0,3	valid
z.6	0,785	0,3	valid
z.7	0,766	0,3	valid
z.8	0,642	0,3	valid
z.9	0,342	0,3	valid

Sumber: lampiran E, diolah

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari beberapa factor pembentuk variabel z dengan nilai total z memiliki nilai yang lebih besar dari nilai kritis 0,3 , hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel z memiliki

nilai validitas yang baik. Selain dengan analisis, peneliti juga menggunakan analisis person atau lebih dikenal dengan product moment untuk melihat validitas suatu data, seperti yang dinyatakan (kuncoro, 2013:181) bahwa apabila nilai sig (2-tailed) kurang dari 0,05 maka item itu dinyatakan valid dengan derajat kepercayaan 95%.

Tabel 4.10. tabel validitas person x1

no	Sig	alpha	keputusan
x1.1	0,000	0,05	valid
x1.2	0,000	0,05	valid
x1.3	0,000	0,05	valid

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 2 tailed dari masing-masing factor memiliki nilai 0,000 kurang dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahawa data-data x1.1 sampai x1.3 terhadap total x1 valid , selanjutnya untuk variabel x2.dapat dijelaskan oleh tabel 4.11 berikut

Tabel 4.11 tabel validitas person x2

no	sig	alpha	keputusan
x2.1	0,000	0,05	valid
x2.2	0,000	0,05	valid
x2.3	0,000	0,05	valid
x2.4	0,000	0,05	valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.11 menyajikan data dimana faktor-faktor x2.1 , x2.3 , .....x2.4 terhadap total x2 memiliki sig (2 tailed ) 0,0000 dan nilai tersebut kurang dari nilai alpha 0,05 yang berarti bahwa faktor-faktor x2.1 , x2.3 , .....x2.4 terhadap total x2 valid dengan tingkat kepercayaan 0,95.

Tabel 4.12 tabel validitas person x3

no	Sig	alpha	keputusan
x3.1	0,000	0,05	valid
x3.2	0,000	0,05	valid

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa faktor-faktor yang membentuk x3 terhadap total x3 memiliki validitas dengan tingkat kepercayaan 95% hal ini dibuktikan dengan nilai sig 2 tailed dari masing-masing factor yaitu 0,0000 kurang dari nilai alpha 0,05 .

Tabel 4.13 tabel validitas person y

no	Sig	alpha	keputusan
y.1	0,000	0,005	valid
y.2	0,000	0,005	valid
y.3	0,000	0,005	valid
y.4	0,000	0,005	valid
y.5	0,000	0,005	valid
y.6	0,000	0,005	valid
y.7	0,000	0,005	valid
y.8	0,000	0,005	valid

Sumber : Lampiran 5

Sama seperti pada penjelasan tabel 4.13 bahwa faktor-faktor pembentuk y memiliki nilai yang valid akan tetapi dalam tabel 4.9 ini yang dijelaskan yaitu nilai sig 2 tailed dari masing-masing faktor. Dalam tabel 4.9 dapat dilihat nilai sig 2 tailed 0,000 dari masing-masing faktor , nilai tersebut kurang dari 0,05 yang menjadi nilai alpha, jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid .

Tabel 4.14 tabel validitas person Z

no	Sig	alpha	keputusan
z.1	0,000	0,005	valid
z.2	0,000	0,005	valid
z.3	0,000	0,005	valid
z.4	0,000	0,005	valid
z.5	0,000	0,005	valid
z.6	0,000	0,005	valid
z.7	0,000	0,005	valid
z.8	0,000	0,005	valid
z.9	0,000	0,005	valid

Sumber : Lampiran 6

Tabel 4.14 menunjukkan nilai dari masing-masing faktor pembentuk variabel z terhadap nilai total variabel z, memiliki nilai sig 0,000 kurang dari nilai alpha 0,05, hal ini sesuai dengan pernyataan mudrajat kuncoro yang menyatakan bahwa apabila nilai sig 2 tailed kurang dari 0,05 maka datanya valid pada nilai kepercayaan 0,95.

#### e. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang berbeda dari uji validitas, walaupun keduanya selalu dilakukan bersama. Reabilitas lebih memusatkan pada konsistensi berbeda dari validitas yang lebih megutamakan ketepatan,

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor ( skala pengukuran ). Jadi ada dua hal utama yang diuji dalam reliabilitas yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran ( kuncoro, 2013: 175) .

Sebuah skala atau sebuah instrument pengukur data dan data yang dihasilkan dapat dikatakan reabel atau dapat dipercaya apabila

instrument itu secara secara konsisten memunculkan hasil yang sama apabila setiap kali dilakukan pengukuran. (ferdinant, 2014 : 218 ).

Dalam analisis reliabilitas menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan metode *croanbach's Alpha*, dalam metode ini suatu data dari quisioner dikatakan reliabel apabila nilai *croanbach's Alpha* lebih dari 0,600 (>0,600), maka dari itu dalam tabel 4.11 ditampilkan nilai *croanbach's Alpha* dari masing-masing variabel dibandingkan 0,6

Tabel 4.15 reliabilitas variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	rkritis	keterangan
X1	0,895	0,600	Reliable
X2	0,829	0,600	Reliable
X3	0,756	0,600	Reliable
Y	0,737	0,600	Reliable
Z	0,881	0,600	Reliable

Sumber : Lampiran 7, diolah

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu tidak bias dan dapat menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas keragaman instrument.dapat diartikan bahwa semakin baik suatu instrument pengukuran terhadap stabilitas dan konsistensi maka instrument tersebut dapat menmbantu ketepatan dalam suatu pengukuran. *Croanbach's Alpha* merupakan instrument pengukuran internal. Jadi tabel diatas menjelaskan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabel hal ini ditunjukkan dengan nilai *Croanbach's Alpha* yang tinggi lebih dari 0,6 hal ini menunjukkan bahwa item-item dasar pembentuk instrument variabel dalam penelitian ini stabil dan konsisten.

d. Analisis Deskriptif Data

Analisis Deskriptif data dalam analisis ini bertujuan untuk memaparkan persentase dari hasil sebaran sebaran quisioner

1. Motivasi (X1)

- Kebutuhan akan berprestasi (*Need of Achievement*) (X1.1)

- a. Saya memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan yang dibebankan kepada saya

Tabel berikut menampilkan jumlah persentase skala pengukuran dari faktor-faktor X1.1.1

Tabel 4.16 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.1

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Tidak Tinggi	7	3.9
Biasa	10	5.5
Tinggi	59	32.6
Sangat Tinggi	105	58.0
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa 58% atau sebanyak 105 orang dari 181 respondense menjawab sangat tinggi dengan pernyataan “Saya memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan yang dibebankan kepada saya”. Dan 59 orang menjawab tinggi dengan pernyataan tersebut, dan 10 orang menjawab biasa, sisanya 7 orang menjawab tidak tinggi dengan pernyataan Saya memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan yang dibebankan kepada saya. Dalam hal ini

kemungkinan bisa terjadi karena responden kurang menyukai pekerjaan yang dibebankan sehingga tanggungjawab yang dimiliki kurang.

- b. Saya berani mengambil dan memikul resiko dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.

Berikut ditampilkan persentase sebaran jawaban dari pernyataan “Saya berani mengambil dan memikul resiko dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.” Yang dirangkum dalam tabel 4.17

Tabel 4.17 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.2

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	10	5.5
Setuju	77	42.5
Sangat Setuju	94	51.9
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dari 181 responden sebesar 51,9 Persen memilih menjawab sangat setuju dengan pernyataan “Saya berani mengambil dan memikul resiko dari setiap pekerjaan yang saya lakukan” . sedangkan 42,5% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, sisanya 5,5% dari 181 responden menyatakan ragu-ragu.

- c. Saya memiliki tujuan yang realistis untuk mencapai target

Berikut ditampilkan dalam tabel 4.18 hasil analisis deskriptif dari pernyataan Saya memiliki tujuan yang realistis untuk mencapai target.

Tabel 4.18 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.3

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Realistis	0	0
Tidak Realistis	0	0
Biasa	0	0
Realistis	50	27.6
Sangat Realistis	131	72.4
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

dari 181 respondens untuk pernyataan “Saya memiliki tujuan yang realistis untuk mencapai target.” Sekitar 72,4% atau setara 131 orang memilih sangat realistis dengan pernyata tersebut dan 27,6 % memilih menjawab realistis dengan pernyataan “Saya memiliki tujuan yang realistis untuk mencapai target.”

- d. Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk mencapai target dalam pekerjaan

Pada Tabel berikut akan ditampilkan hasil jawaban dari pernyataan “Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk mencapai target dalam pekerjaan”, dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa yang menjawab netral hanya diwakili oleh 3 orang . dari 181 orang.

Tabel 4.19 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.4

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Biasa	3	1.7
Setuju	85	47.0
Sangat Setuju	93	51.4
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dari tabel diatas ditarik kesimpulan bahwa yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 93 orang atau setara dengan 51,4% , dan sisanya 47 % dari 181 orang yaitu 85 respondens menjawab setuju dengan pernyataan saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk mencapai target dalam pekerjaan

- e. Saya berjuang sungguh – sungguh merealisasikan tujuan untuk mencapai target.

Tabel berikut menampilkan analisis deskriptif untuk pernyataan “Saya berjuang sungguh – sungguh merealisasikan tujuan untuk mencapai target”. dalam tabel 4.19 dapat dilihat bahwa yang menjawab netral dengan pernyataan tersebut adalah sebanyak 3 respondens, dan untuk pernyataan setuju sebanyak 38 responden.

Tabel 4.19 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.5

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	3	1.7
Setuju	38	21.0
Sangat Setuju	140	77.3
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dan untuk jawaban yang mendominasi yaitu 77,3% yaitu sangat setuju, jawaban sangat setuju ada 140 respondens. Untuk yang menjawab setuju sekitar 21% atau sekitar 38 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3% atau 1,7%.

- f. Saya memanfaatkan umpan balik (berupa arahan dan petunjuk pimpinan) untuk memotivasi saya dalam bekerja)

Dibawah ini akan ditampilkan tabel 4.20 yang menjelaskan tentang tabel analisis deskriptif dari skala pengukuran untuk pernyataan Saya memanfaatkan umpan balik (berupa arahan dan petunjuk pimpinan) untuk memotivasi saya dalam bekerja

Tabel 4.20 Tabel Analisis Deskriptif X1.1.6

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	12	6.6
Tidak Setuju	5	2.8
Ragu-ragu	51	28.2
Setuju	70	38.7
Sangat Setuju	43	23.8
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dari pernyataan berikut dalam tabel dijelaskan bahwa jawaban sangat tidak setuju sebesar 6,8 % atau sebanyak 12 orang dan jawaban tidak setuju sebesar 2,8% atau sebanyak 5 orang, hal ini bisa terjadi karena karena responden tidak memahami arahan atau petunjuk pimpinan. sehingga tidak memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh pimpinan. Selanjutnya responden memberikan jawaban netral 28,2% , jawaban setuju 38,7 % , dan jawaban sangat setuju 23,8% dengan pernyataan “Saya memanfaatkan umpan balik (berupa arahan dan petunjuk pimpinan) untuk memotivasi saya dalam bekerja.”

- Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need of Affiliation*)  
(X1.2)

a. Saya lebih mementingkan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan (Tidak mencampuri urusan orang lain secara pribadi).

Tabel 4.21 adalah tabel yang diolah dari hasil deskriptif dari pernyataan “Saya lebih mementingkan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan (Tidak mencampuri urusan orang lain secara pribadi)”. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat response rata-rata memilih netral, setuju dan sangat setuju,

Tabel 4.21 Tabel Analisis Deskriptif X1.2.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	17	9.4
Setuju	72	39.8
Sangat Setuju	92	50.8
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dari tabel dapat dilihat bahwa 17 response memilih menjawab netral , 39,8 persen atau sekitar 72 orang response menjawab setuju, dan 50,8 persen memilih sangat setuju dengan pernyataan Saya lebih mementingkan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan (Tidak mencampuri urusan orang lain secara pribadi).

- b. Saya lebih senang bekerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri

Dari tabel berikut dapat dilihat bahwa dari 181 response banyak memilih senang dengan pernyataan saya lebih senang bekerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.

Tabel 4.22 Tabel Analisis Deskriptif X1.2.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Senang	0	0
Tidak Senang	5	2.8
Biasa	27	14.9
Senang	87	48.1
Sangat Senang	62	34.3
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Untuk pernyataan ini jawaban yang paling mendominasi yaitu jawaban senang yaitu sebesar 48,1 % dari 181 response atau sekitar 87 orang, yang menjawab sangat senang sebesar 34,3% dari 181 response atau sekitar 62 orang , dan sisanya 27 orang respondens menjawab biasa. Sedangkan sebanyak 5 orang responden menjawab tidak senang. Kondisi ini bisa terjadi karena responden mempunyai kepribadian yang tertutup sehingga lebih nyaman ketika bekerja sendiri.

- c. Saya selalu mencari kesepakatan dengan rekan kerja untuk mengambil keputusan.

Tabel berikut menjelaskan bahwa analisis deskriptif untuk pernyataan X1.2.3, semua akan dijelaskan oleh tabel 4.23

Tabel 4.23 Tabel Analisis Deskriptif X1.2.3

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	17	9.4
Setuju	104	57.5
Sangat Setuju	60	33.1
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban setuju mendominasi untuk pernyataan ini, yaitu 57,5 % dari 181 respondens, dan urutan kedua jawaban sebesar 33,1% dan yang menjawab ragu-ragu sebesar 9,4% dari 181 respondens

- Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need of Power) (X1.3)
  - a. Saya senang menolong orang lain meskipun tidak diminta

Tabel 4.24. merupakan tabel yang menjelaskan jumlah respondens yang memberikan tanggapan atas pernyataan Saya senang menolong orang lain meskipun tidak diminta,

Tabel 4.24 Tabel Analisis Deskriptif X1.3.1

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	18	9.9
Setuju	100	55.2
Sangat Setuju	63	34.8
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban setuju sangat mendominasi yaitu sekitar 100 orang yaitu sekitar 55,2%, untuk jawaban sangat setuju ada 63 orang yang menyatakan sekitar 34,8%. Untuk yang menjawab netral ada hanya sekitar 18 orang sedangkan tidak ada respondents yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- b. Saya sangat aktif menentukan arah kegiatan dalam setiap pekerjaan.

Tabel 4.25. merupakan tabel yang menjelaskan jumlah respondents yang memberikan tanggapan atas pernyataan saya mempunyai ide dan gagasan yang kreatif dalam pekerjaan saya

Tabel 4.25 Tabel Analisis Deskriptif X1.3.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Aktif	0	0
Tidak Aktif	0	0
Biasa	42	23.2
Aktif	73	40.3
Sangat Aktif	66	36.5
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dalam tabel ini yang menjawab netral sekitar 42 orang jadi ada sekitar 23,2% dari semua repondense, 40,3 % yang menjawab aktif dan 36,5% yang menjawab sangat aktif dengan pernyataan saya sangat aktif menentukan arah kegiatan dalam setiap pekerjaan.

- c. Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak kampus

Tabel 4.26. merupakan tabel yang menjelaskan jumlah respondents yang memberikan tanggapan atas pernyataan Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak kampus

Tabel 4.26 Tabel Analisis Deskriptif X1.3.3

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	10	5.5
Setuju	62	34.3
Sangat Setuju	109	60.2
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dalam pernyataan Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak kampus, jawaban respondents yang mendominasi respondents menjawab sangat setuju yakni sekitar 60,2 %, dan yang menjawab setuju sebesar 34,3% dan yang menjawab ragu-ragu hanya 10 orang

- d. Saya sangat peka terhadap konflik yang terjadi antar pribadi dari kelompok atau organisasi Tabel berikut menjelaskan bahwa analisis deskriptif untuk pernyataan X1.3.4, semua akan dijelaskan oleh tabel 4.27

Tabel 4.27 Tabel Analisis Deskriptif X1.3.4

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Peka	0	0
Tidak Peka	0	0
Biasa	17	9.4
Setuju	75	41.4
Sangat Peka	89	49.2
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 7

Dari analisis deskriptif dari pernyataan Saya bersosialisasi dengan atasan dan rekan kerja saya sekitar 49,2% menjawab sangat peka dengan pernyataan tersebut, dan 41,4% menjawab peka dengan pernyataan tersebut dan 9,4% respondens menjawab biasa terhadap pernyataan . Saya sangat peka terhadap konflik yang terjadi antar pribadi dari kelompok atau organisasi

## 2. Disiplin (X2)

- Tujuan dan Kemampuan (X2.1)

- a. Kemampuan yang dimiliki pegawai harus jelas untuk menunjang tujuan, visi dan misi kampus

Berikut ditampilkan dalam tabel.4.28 hasil analisis deskriptif dari pernyataan Kemampuan yang dimiliki pegawai harus jelas untuk menunjang tujuan, visi dan misi kampus

Tabel 4.28. Tabel analisis deskriptif X2.1.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Jelas	0	0
Tidak Jelas	0	0
Biasa	13	7.2
Jelas	58	32.0
Sangat Jelas	110	60.8
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa response yang menjawab sangat jelas sebesar 60,8% , yang menjawab jelas sebesar 32% dan yang menjawab biasa sebesar 7,2% untuk pernyataan Kemampuan yang dimiliki pegawai harus jelas untuk menunjang tujuan, visi dan misi kampus.

- b. Pihak kampus telah menempatkan pegawai sesuai kemampuan yang dimiliki pada masing –masing bidang secara ideal.

Pada tabel berikut dapat dilihat hasil analisis deskriptif dari pernyataan Pihak kampus telah menempatkan pegawai sesuai kemampuan yang dimiliki pada masing –masing bidang secara ideal.

Tabel 4.29 Tabel diskriptif statistik X2.1.2

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Ideal	7	3.9
Tidak Ideal	5	2.8
Biasa	51	28.2
Ideal	62	34.3
Sangat Ideal	56	30.9
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

Untuk respondens yang menjawab sangat tidak ideal sebesar 3,9% (7 respondens) , yang menjawab tidak ideal 2,8% ( 5 respondens), Hal ini bisa terjadi karena responden merasa kemampuan yang dimiliki kurang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Responden yang menjawab biasa 28,2% ( 51 respondens), yang menjawab ideal sebesar 34,3% ( 62 respondens), dan yang menjawab sangat ideal sebesar 30,9% ( 56 respondens) .

- c. Peraturan yang ditetapkan oleh pihak kampus cukup menantang dalam pekerjaan saya

Tabel 4.30 analisis deskriptif X2.1.3

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Menantang	20	11.0
Tidak Menantang	1	0.6
Biasa	59	32.6
Menantang	57	31.5
Sangat Menantang	44	24.3
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 1 responden menjawab tidak menantang terhadap pernyataan peraturan yang ditetapkan oleh pihak kampus cukup menantang dalam pekerjaan saya”. Yang menjawab sangat tidak menantang sebesar 11 % atau sebanyak 20 orang. Kemungkinan besar hal ini bisa terjadi karena responden merasa peraturan yang ditetapkan oleh kampus terlalu bersifat normtif., sekitar 59 respondens atau setara 32,6% respondens memilih menjawab biasa atas pernyataan Peraturan yang ditetapkan oleh pihak kampus cukup menantang dalam

pekerjaan saya, yang berpendapat menantang dengan pernyataan Peraturan yang ditetapkan oleh pihak kampus cukup menantang dalam pekerjaan saya sekitar 31,5% atau sekitar 57 responden dan yang menyatakan sangat menantang sebesar 24,3% atau sekitar 44 respondens.

- Teladan Pimpinan (X2.2)
- a. Pimpinan saya selalu bersikap jujur dalam perkataan ataupun perbuatan

Tabel 4.31 analisis deskriptif X2.2.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Jujur	15	8.3
Tidak Jujur	6	3.3
Biasa	47	26.0
Jujur	69	38.1
Sangat Jujur	44	24.3
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

Tabel diatas merupakan tabel analisis deskriptif untuk menegetahui jumlah dan porsentase respondens yang memberikan jawaban atas pernyataan pimpinan saya selalu bersikap jujur dalam perkataan ataupun perbuatan. Dari tabel 4.31 dapat diketahui jumlah respondens yang menjawab sangat tidak jujur sebesar sebesar 8,3%, yang menjawab tidak jujur sebesar 3,3%, kondisi demikian bisa jadi kaena responden merasa pimpinan kurang transparan dalam beberapa hal sehingga menyebabkan krisis kepercayaan oleh responen. Dan responden yang menjawab biasa sebesar 26 % atau 47 orang respondens, dan menjawab jujur atas pernyataan Pimpinan saya selalu bersikap jujur dalam perkataan ataupun perbuatan sebesar 38,1% termasuk jawaban yang paling banyak di pilih

respondens, dan jawaban sangat jujur pada pernyataan Pimpinan saya selalu bersikap jujur dalam perkataan ataupun perbuatan sebesar 24,3%.

- b. Pimpinan saya selalu bersikap adil terhadap bawahannya

Tabel 4.32 analisis deskriptif X2.2.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Adil	7	3.9
Tidak Adil	11	6.1
Biasa	50	27.6
Adil	64	35.4
Sangat Adil	49	27.1
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

dari tabel diatas dapat dilihat bahawa responden yang menjawab adil adalah jawaban yang mendominasi yaitu sebesar 35,4% atau sekitar 64 orang dari 181 responden, urutan kedua yaitu responden menjawab biasa atas pernyataan Pimpinan saya selalu bersikap adil terhadap bawahannya yaitu 27,6% responden, urutan ketiga yaitu responden menjawab sangat adil terhadap pernyataan Pimpinan saya selalu bersikap adil terhadap bawahannya, urutan ke empat yaitu respondens menjawab tidak adil dan urutan terakhir responden menjawab sangat tidak setuju masing-masing 6,1 % dan 3,9%. Hal tersebut kemungkinan bisa terjadi karena pimpinan kurang perhatian terhadap bawahan dan perbedaan perlakuan yang mencolok sehingga mengakibatkan cemburu sosial yang dirasakan oleh responden.

- Balas Jasa (X2.3)
  - a. Saya merasa puas karena pihak kampus memberikan apresiasi atas pekerjaan saya

Tabel 4.33 analisis deskriptif X2.3.1

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Puas	0	0
Tidak Puas	1	0.6
Biasa	30	16.6
Puas	90	49.7
Sangat Puas	60	33.1
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

Tabel diatas mendeskripsikan hasil pernyataan saya merasa puas karena pihak kampus memberikan apresiasi atas pekerjaan saya, dimana para responden yang menjawab puas paling banyak yaitu sebesar 49,7% yaitu sebanyak 90 respondens, yang kedua sebanyak 60 responden menjawab sangat puas, dan yang ketiga sebanyak 30 respondens menjawab biasa dan yang tidak puas hanya 1 responden dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

- b. Saya sangat mencintai pekerjaan saya karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki

Tabel 4.34 analisis deskriptif X2.3.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	20	11.0
Ragu-ragu	66	36.5
Setuju	64	35.4
Sangat Setuju	31	17.1
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tabel 4.34 bahwa 66 orang respondens menjawab netral dan 64 orang responden menjawab setuju atas pernyataan Saya sangat mencintai pekerjaan saya karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, sedangkan 17% menjawab sangat setuju dan sebesar 11% atau 20 orang tidak setuju terhadap pernyataan saya sangat mencintai pekerjaan saya karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki. Kondisi ini bisa jadi karena responden merasa pekerjaannya saat ini tdak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga kurang mencintai pekerjaannya.

- Sanksi hukum (X2.4)
  - a. Saya siap dikenakan hukuman apabila melanggar peraturan yang ditetapkan

Tabel 4.35 analisis deskriptif X2.4.1

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	17	9.4
Setuju	97	53.6
Sangat Setuju	67	37.0
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

Dalam tabel 4.35 disajikan analisis deskriptif untuk pernyataan Saya siap dikenakan hukuman apabila melanggar peraturan yang ditetapkan, dalam tabel ini dapat dilihat bahwa 53,6 % respondens menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, sebanyak 37% menjawab sangat setuju dan 9,4% menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan Saya siap

dikenakan hukuman apabila melanggar peraturan yang ditetapkan, akan tetapi tidak ada respondens yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan saya siap dikenakan hukuman apabila melanggar peraturan yang ditetapkan.

- b. Sikap dan perilaku pegawai IAIN Jember sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku.

c. Tabel 4.36 analisis deskriptif X2.4.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	17	9,4
Setuju	97	53,6
Sangat Setuju	67	37,0
Jumlah	181	100

Sumber : Lampiran 8

Tabel diatas mendeskripsikan hasil pernyataan sikap dan perilaku pegawai IAIN Jember sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku.

, dimana para responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,0% yaitu sebanyak 67 respondens, sebanyak 97 responden menjawab setuju, dan sebanyak 17 respondens menjawab ragu-ragu dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### 3.Lingkungan Kerja (X3)

- Lingkungan Kerja Fisik (X3.1)
  - a. Penerangan lampu dan sinar matahari dalam ruang kerja saya telah memadai

Tabel 4.37 analisis deskriptif X3.1.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	6.1
Ragu-ragu	45	24.9
Setuju	93	51.4
Sangat Setuju	32	17.7
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 9

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil analisis deskriptif X3.1, dari hasil deskriptif statistic pada pernyataan Penerangan lampu dan sinar matahari dalam ruang kerja saya telah memadai, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang atau 6,1%, Kondisi seperti ini bisa jadi karena kualitas lampu yang kurang terang dan sinar matahari yang masuk tertutup oleh pepohonan atau gedung lain sehingga penerangan di ruang kerja responden kurang. Selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 45 orang , yang menjawab setuju sebanyak sebanyak 93 orang atau sebesar 51,5% dari 181 orang, yang menjawab sangat setuju terhadap pernyataan Penerangan lampu dan sinar matahari dalam ruang kerja saya telah memadai sebanyak 17,7% atau sebanyak 32 respondens.

## b. Interior warna pada ruang kerja saya sangat serasi

Tabel 4.38 analisis deskriptif X3.1.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	11	6.1
Tidak Setuju	19	10.5
Netral	17	9.4
Setuju	103	56.9
Sangat Setuju	31	17.1
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 9

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan interior warna pada ruang kerja saya sangat serasi. Analisis deskriptif terhadap pernyataan tersebut yaitu, pertama yang menjawab setuju sebanyak 103 orang atau setara 56,9 %, yang kedua menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau setara 17 % , dan yang menjawab ragu-ragu 9,4%, jawaban tidak setuju 10,5 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju 6,1%. Kondisi seperti ini bisa jadi karena keserasian warna cat tembok, karpet dan sofa serta perkakas yang ada kurang sesuai sehingga responden merasa interior warna pada ruangnya kerja tidak sesuai.

## c. Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada kinerja saya.

Tabel 4.39 analisis deskriptif X3.1.3

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	13	7.2
Ragu-ragu	45	24.9
Setuju	87	48.1
Sangat Setuju	36	19.9
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 9

Dari tabel 4.38 dapat dilihat, bahwa pada tabel tersebut untuk pernyataan Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada kinerja saya yang merespons atau menjawab tidak setuju sebesar 7,2% atau sebanyak 13 orang. Kemungkinan hal ini bisa terjadi karena AC di ruangan rusak sehingga membutuhkan perbaikan dan perawatan serta kurangnya ventilasi udara sehingga sirkulasi udara di ruangan responden tidak memadai, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 24,9% yang menjawab setuju sebesar 48,1% dan yang menjawab sangat setuju 19,9% terhadap pernyataan Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada kinerja saya

d. Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising

Tabel 4.40 analisis deskriptif X3.1.4

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	0.6
Netral	43	23.8
Setuju	75	41.4
Sangat Setuju	62	34.3
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 9

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising, seperti dilihat bahwa yang menjawab tidak setuju hanya 1 responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 23,8%, yang menjawab setuju sebesar 41,4% atau setara 75 orang dan yang menjawab sangat setuju sebesar 34,3% atau setara 62 orang yang

menjawab pernyataan lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising

- e. Kebersihan di kantor membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.40 menyajikan analisis deskriptif bagi pernyataan X3.1.5 atau pernyataan Kebersihan di kantor membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.41 analisis deskriptif X3.1.5

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	36	19.9
Netral	19	10.5
Setuju	88	48.6
Sangat Setuju	38	21.0
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 9

Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa respondens yang menjawab tidak setuju sebesar 19,9 persen atau sebanyak 36 orang. Kondisi seperti ini bisa jadi karena beberapa orang masih kurangnya kesadaran menjaga kebersihan di lingkungan ruang kantor tersebut atau bisa jadi karena petugas kebersihan kurang bertanggungjawab dengan tugasnya untuk menjaga kebersihan. responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 10,55 yang menjawab setuju sebesar 48,6 % yang menjawab sangat setuju sebesar 21% terhadap pernyataan Kebersihan di kantor membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.

- f. Keamanan di tempat kerja saya cukup terkendali dan mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

Tabel 4.42 analisis deskriptif X3.1.6

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	8	4.4
Ragu-ragu	5	2.8
Setuju	99	54.7
Sangat Setuju	69	38.1
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 9

Tabel 4.42, menyajikan analisis deskriptif atas pernyataan keamanan di tempat kerja saya cukup terkendali dan mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, dengan 4,4% respondens menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, Hal ini bisa terjadi karena pernah ada kejadian kehilangan sehingga responden merasa kurang nyaman dengan keamanan dikantor. Sbanyak 2,8% respondens menjawab ragu-ragu atas pernyataan Keamanan di tempat kerja saya cukup terkendali dan mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, yang menjawab setuju sebesar 54,7 persen atau sebanyak 99 orang dan yang menjawab sangat setuju dengan pernyataan Keamanan di tempat kerja saya cukup terkendali dan mampu membuat saya bekerja dengan nyaman .

- Lingkungan Kerja Non Fisik (X3.2)
  - a. Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan

Tabel 4.43 analisis deskriptif X3.2.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	20	11
Tidak Setuju	1	0,6
Netral	59	32,6
Setuju	57	31,5
Sangat Setuju	44	24,3
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 9

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan. Analisis deskriptif terhadap pernyataan tersebut yaitu, pertama yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 20 orang atau setara 11 %, kondisi seperti ini bisa jadi karena adanya kesalahpahaman atau kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga hubungan antara atasan dan bawahan kurang baik. Selanjutnya reponden menjawab netral sebanyak 59 orang atau setara 32,6 % , dan yang menjawab setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 31,5 %, jawaban sangat setuju 24,3 % dan yang menjawab tidak setuju hanya 1 orang atau 0,6%.

- b. Saya selalu menjalin hubungan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja saya

Tabel 4.44 analisis deskriptif X3.2.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	10	5,5
Setuju	77	42,5
Sangat Setuju	94	51,9
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 9

Tabel 4.44, menyajikan analisis deskriptif atas pernyataan saya selalu menjalin hubungan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja saya, sebanyak 51,9% respondens menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut, 42,5% respondens menjawab setuju, dan sebesar 5,5% atau sebanyak 10 orang dan yang menjawab netral. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan setuju dengan pernyataan saya selalu menjalin hubungan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja saya

#### 4. Kinerja (Y)

- Kapasitas (Y.1)

- a. Saya memiliki keterampilan yang bisa saya pergunakan untuk menunjang pekerjaan saya.

Tabel 4.45 analisis deskriptif Z.1.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	5	2.8
Setuju	79	43.6

Sangat Setuju	97	53.6
Jumlah	181	100

Lampiran: 10

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang bisa saya pergunakan untuk menunjang pekerjaan saya.”, respondens menjawab sangat terampil sebesar 53,6% dari 181 respondens, dan yang menjawab terampil sebesar 43,6% dari 181 respondens serta yang menjawab biasa hanya sekitar 5 orang atau 2,8% atas pernyataan Saya memiliki keterampilan yang bisa saya pergunakan untuk menunjang pekerjaan saya.

- b. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Tabel 4.46 analisis deskriptif Y.1.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Mampu	0	0
Tidak Mampu	0	0
Biasa	9	5.0
Mampu	69	38.1
Sangat Mampu	103	56.9
Jumlah	181	100

Lampiran: 10

Dari tabel 4.46 dapat dilihat bahwa 9 orang menjawab biasa atas pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki., 69 orang menjawab mampu atas pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, dan 103 orang menjawab sangat mampu

atas pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

- c. Saya memiliki pengalaman atas pekerjaan yang saya lakukan

Tabel 4.47 analisis deskriptif Y.1.3

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Pengalaman	0	0
Tidak Pengalaman	0	0
Biasa	8	4.4
Pengalaman	85	47.0
Sangat Pengalaman	88	48.6
Jumlah	181	100

Lampiran: 10

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa respondens yang menjawab sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki pengalaman atas pekerjaan yang saya lakukan” hampir memiliki jumlah respondens yang sama, yaitu yang menjawab sangat mampu ada 88 orang atau sekitar 48,6% dan yang menjawab mampu ada 85 orang atau sekitar 47% dan sisanya sebanyak 8 orang menjawab biasa atas pernyataan “Saya memiliki pengalaman atas pekerjaan yang saya lakukan”.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

- Kesempatan (Y.2)
  - a. Peralatan/ fasilitas yang diberikan kantor cukup memadai dan mendukung kinerja saya.

Tabel 4.48 analisis deskriptif Y.2.1

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Memadai	0	0
Tidak Memadai	0	0
Biasa	11	6.1
Memadai	74	40.9
Sangat Memadai	96	53.0
Jumlah	181	100

Lampiran: 10

Tabel 4.48 menampilkan analisis deskriptif dari pernyataan “Peralatan/ fasilitas yang diberikan kantor cukup memadai dan mendukung kinerja saya” atau Z.2.1, dalam tabel dijelaskan bahwa respondens lebih dominan menjawab sangat memadai yaitu sebanyak 96 orang atau 53% dan yang menjawab memadai terhadap pernyataan Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan sebanyak 74 respondens atau 40,9%, dan yang menjawab biasa sebanyak 11 respondens atau setara 6,1 % orang dari 181 respondens.

- b. Keputusan yang diambil oleh pimpinan semata-mata untuk kebaikan bersama

Tabel 4.49 analisis deskriptif Y.2.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	0	0
Setuju	69	38.1
Sangat Setuju	112	61.9
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 10

Dari Tabel 4.49 dapat dilihat bahwa tabel berikut menampilkan analisis deskriptif dari pernyataan “Keputusan yang diambil oleh pimpinan semata-mata untuk kebaikan bersama”, dari tabel berikut menunjukkan bahwa 61,9% responden memilih menjawab sangat setuju , dan 38,1% memilih setuju terhadap pernyataan ” Keputusan yang diambil oleh pimpinan semata-mata untuk kebaikan bersama”. Dan tidak ada respondens yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- c. Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam bekerja

Tabel 4.50 analisis deskriptif Y.1.3

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	14	7.7
Ragu-ragu	66	36.5
Sangat Setuju	101	55.8
Jumlah	181	100

Sumber: Lampiran 10

Tabel diatas menggambarkan bahwa 101 dari 181 repondens yang menjawab pernyataan Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam bekerja menjawab Sangat setuju, sedangkan 66 respondens menjawab setuju atas pernyataan “Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam bekerja.” dan 7,7% atau 14 orang menjawab ragu-ragu atas pernyataan “Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam bekerja.”

- d. Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dalam bekerja

Berikut akan ditampilkan tabel 4.51 yang menggambarkan hasil deskriptif dari Y.1.4 atau Pernyataan “Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dalam bekerja”.

Tabel 4.51 analisis deskriptif Y.1.4

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	18	9.9
Setuju	82	45.3
Sangat Setuju	81	44.8
Jumlah	181	100

Sumber Lampiran 10

Pada tabel 4.51 dapat dilihat dari 45,3% respondens memilih menjawab setuju terhadap pernyataan Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dalam bekerja, dan 44,8% respondens menjawab sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu memberikan ide atau gagasan dalam bekerja”, sedangkan 18 orang menjawab ragu-ragul atas pernyataan “Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dalam bekerja”.

- Kemauan (Y.3)
  - a. Saya mempunyai kemampuan dalam bekerja dengan memberikan ide atau gagasan dalam setiap kegiatan.

Tabel 4.52 analisis deskriptif Y.3.1

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	3	1.7
Setuju	79	43.6
Sangat Setuju	99	54.7
Jumlah	181	100

Sumber : lampiran 10

Dari Tabel 4.52 dijelaskan mengenai analisis deskriptif tentang “Saya mempunyai kemampuan dalam bekerja dengan memberikan ide atau gagasan dalam setiap kegiatan. ”, respondens yang menjawab sangat setuju sebesar 54,7% atau sebanyak 99 orang, yang menjawab setuju sebanyak 43,6% atau sebanyak 79 orang, dan sebanyak 18 orang menjawab ragu-ragu terhadap “Saya mempunyai kemampuan dalam bekerja dengan memberikan ide atau gagasan dalam setiap kegiatan.”

- b. Saya diberi kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan bakat dan kreatifitas saya

Tabel 4.53 analisis deskriptif Y.3.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	3	1,7
Setuju	79	43,6
Sangat Setuju	99	54,7
Jumlah	181	100

Sumber : lampiran 10

Tabel diatas menunjukkan pernyataan Saya diberi kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan bakat dan kreatifitas saya. Analisis deskriptif terhadap pernyataan tersebut yaitu, pertama yang menjawab sangat setuju sebanyak 99 orang atau setara 55,47%, yang kedua menjawab setuju sebanyak 79 orang atau setara 43,6 % , dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 1,7%, Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

- c. Saya mempunyai tekad yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Tabel 4.54 analisis deskriptif Y.3.2

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	2	1,1
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	23	12,7
Setuju	85	47
Sangat Setuju	71	39,2
Jumlah	181	100

Sumber : lampiran 10

Tabel diatas menggambarkan bahwa 85 dari 181 repondens yang menjawab pernyataan saya mempunyai tekad yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan menjawab setuju, sedangkan 71 respondens menjawab sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam bekerja.” dan 12,7% atau 23 orang menjawab ragu-ragu, sebanyak 1,1 % atau 2 responden menjawab

sangat tidak setuju atas pernyataan “Saya mempunyai tekad yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.”

d. Kepuasan Kerja (Z)

- Hubungan Kerja (Z.1)

a. Saya sering berinteraksi dengan atasan dalam berbagai hal pekerjaan

Tabel 4.55 analisis deskriptif Z.1.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Biasa	31	17.1
Setuju	50	27.6
Sangat Setuju	100	55.2
Jumlah	181	100

Sumber: lampiran 11

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis deskriptif untuk pernyataan “Saya sering berinteraksi dengan atasan dalam berbagai hal pekerjaan”. Dalam tabel dapat dilihat respondens yang menjawab sangat setuju sebanyak 100 orang dan yang menjawab setuju 50 orang atas pernyataan Saya sering berinteraksi dengan atasan dalam berbagai hal pekerjaan, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 17,1 persen atau sebanyak 31 respondens.

## b. Pimpinan selalu menjalin komunikasi dua arah

Tabel 4.56 analisis deskriptif Z.1.2

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	24	13.3
Setuju	35	19.3
Sangat Setuju	122	67.4
Jumlah	181	100

Sumber: lampiran 11

“Pimpinan selalu menjalin komunikasi dua arah” merupakan salah satu pernyataan dalam variabel Kepuasan kerja, dari tabel 4.51 ditampilkan analisis deskriptif dari pernyataan tersebut. Dari 181 respondens yang menjawab sangat setuju 122 respondens atau sebesar 67,4%, yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 19,3% dan 24 responden menjawab ragu-ragu. Sedangkan dari 181 respondens tidak ada yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

## c. Saya selalu menjalin kerjasama dengan tim

Tabel 4.57 analisis deskriptif Z.1.3

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	1	.6
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	23	12.7
Setuju	44	24.3
Sangat Setuju	113	62.4
Jumlah	181	100

Sumber: lampiran 11

Dari tabel 4.52 dihasilkan analisis deskriptif dari pernyataan Saya selalu menjalin kerjasama dengan tim, dari tabel dilihat hasil bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 23 responden atau 12,7 persen, yang menjawab setuju sebanyak 44 orang responden. Walau hampir semua jawaban terpilih tapi tetap jawaban sangat setuju mendominasi pilihan responden dengan persentase sebesar 62,4%.

d. Pimpinan selalu bersikap terbuka dan transparan kepada bawahannya.

Tabel 4.58 analisis deskriptif Z.1.4

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Transparan	1	.6
Tidak Transparan	15	8.3
Biasa	40	22.1
Transparan	74	40.9
Sangat Transparan	51	28.2
Jumlah	181	100

Sumber: lampiran 11

Dari tabel 4.58 disajikan analisis deskriptif dari pernyataan “Pimpinan selalu bersikap terbuka dan transparan kepada bawahannya”. Dari 181 responden 1 orang responden menjawab sangat tidak transparan, 15 orang menjawab tidak transparan, Kondisi seperti ini bisa jadi karena pimpinan kurang transparan dalam beberapa hal, sehingga responden merasa krisis kepercayaan terhadap pimpinan. Sebanyak 40 orang menjawab biasa, 74 orang menjawab transparan dan 51 orang menjawab sangat transparan

- Tantangan Kerja (Z.2)
  - a. Saya bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target

Tabel 4.59 analisis deskriptif Z.2.1

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Ragu-ragu	10	5,5
Setuju	88	48,6
Sangat Setuju	83	45,9
Jumlah	181	100

Sumber: lampiran 11

Dari tabel diatas ditampilkan bahwa dari 181 respondens dari pernyataan “Saya bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target”, hanya 10 respondens atau 5,5% yang menjawab netral, yang menjawab setuju sebanyak 88 orang atau 48,6% , dan yang menjawab sangat setuju sebesar 45,9% atau sebanyak 83 orang respondens

- b. Pimpinan mempunyai keterampilan mengambil keputusan dalam setiap permasalahan

Tabel 4.60 analisis deskriptif Z.2.2

Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentasi (%)
Sangat Tidak Setuju	12	6,6
Tidak Setuju	5	2,8
Ragu-ragu	51	28,2
Setuju	70	38,7
Sangat Setuju	43	23,8
Jumlah	181	100

Sumber: lampiran 11

Pada tabel 4.60 dapat dilihat dari 38,7% respondens memilih menjawab setuju terhadap pernyataan Pimpinan mempunyai keterampilan mengambil keputusan dalam setiap permasalahan, dan 28,2% respondens menjawab ragu-ragu atas pernyataan “Pimpinan mempunyai keterampilan mengambil keputusan dalam setiap permasalahan”, sedangkan 43 orang menjawab sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dalam bekerja”. Sebanyak 12 orang menjawab sangat tidak setuju dan 5 orang menjawab tidak setuju dari pernyataan Pimpinan mempunyai keterampilan mengambil keputusan dalam setiap permasalahan. Hal ini bisa jadi karena pernah ada kejadian yang menurut responden pimpinan kurang tanggap untuk memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi.

- Tantangan Kerja (Z.3)
    - a. Saya merasa puas karena adanya perlindungan dari pemerintah berupa jaminan kesehatan, resiko kecelakaan, dan jaminan pensiun
- Tabel 4.61 analisis deskriptif Z.3.1

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	0,6
Ragu-ragu	30	16,6
Setuju	90	49,7
Sangat Setuju	60	33,1
Jumlah	181	100

Sumber: lampiran 11

Dari tabel 4.51 dihasilkan analisis deskriptif dari pernyataan saya merasa puas karena adanya perlindungan dari pemerintah berupa jaminan

kesehatan, resiko kecelakaan, dan jaminan pension, dari tabel dilihat hasil bahwa 1 respondens menjawab tidak setuju, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 30 responden atau 16,6 persen , yang menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang respondens. Jawaban setuju mendominasi pilihan responden dengan persentase sebesar 49,7% atau 90 orang.

- b. Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja.

Tabel 4.62 analisis deskriptif Z.3.2

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Sangat Tidak Setuju	11	6,1
Tidak Setuju	19	10,5
Ragu-ragu	17	9,4
Setuju	103	56,9
Sangat Setuju	31	17,1
Jumlah	181	100

Sumber: lampiran 11

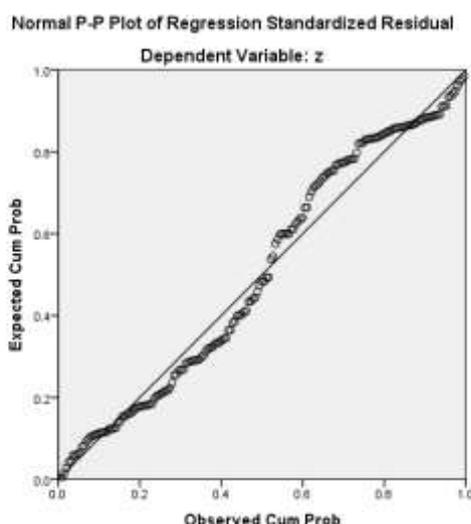
Dari tabel 4.59 disajikan analisis deskriptif dari pernyataan “Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja”. Dari 181 responden 11 orang respondens menjawab sangat tidak setuju, 17 orang menjawab ragu-ragu, 19 orang menjawab tidak setuju, Hal seperti ini bisa jadi karena kondisi keuangan responden mengalami masalah lebih besar pasak daripada tiang sehingga responden merasa kurang dengan gaji dan tunjangan yang diterima. Sebanyak 31 orang menjawab sangat setuju, dan sebanyak 103 orang menjawab setuju.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis yang menggunakan OLS atau Ordinary least square memiliki syarat khusus yaitu harus melaewati uji asumsi klasik , uji asumsi klasik terdiri dari beberapa uji , yaitu uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi . Dalam Analisis uji asumsi klasik model yang diuji adalah Model 1 dan model 2, karena analisis ini yang akan diuji menggunakan analisis regresi .

#### A. Uji Normalitas

Uji distribusi normal dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah apakah permodelan yang terstandarisasi terdistribusi normal atau tidak (Sulyanto ,2011:69), dalam penelitian ini peneliti mengguakan analisis normal p- plot dan histogram, Pada Gambar 4.1.1 dan 4.1.2 akan disajikan hasil analisis normal P-Plot

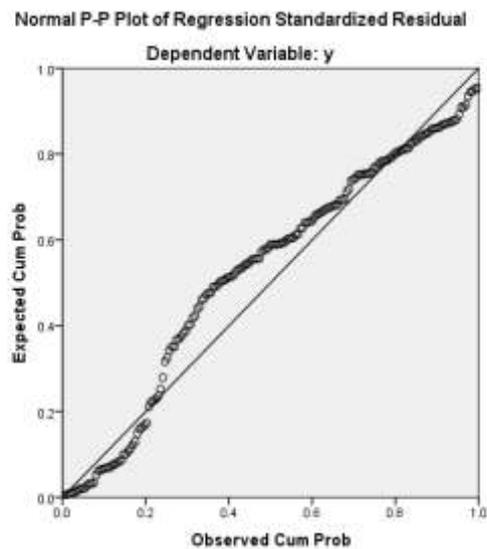


Sumber: lampiran 12, diolah

Pada Gambar 4.1.1 ditunjukkan hasil normal P-Plot model 1 dari 181 repondens dapat dilihat titik sampel dari 181 sampel berada disekitar garis populasi , jadi

dapat disimpulkan bahwa model 1 dalam penelitian ini terdistribusi normal.

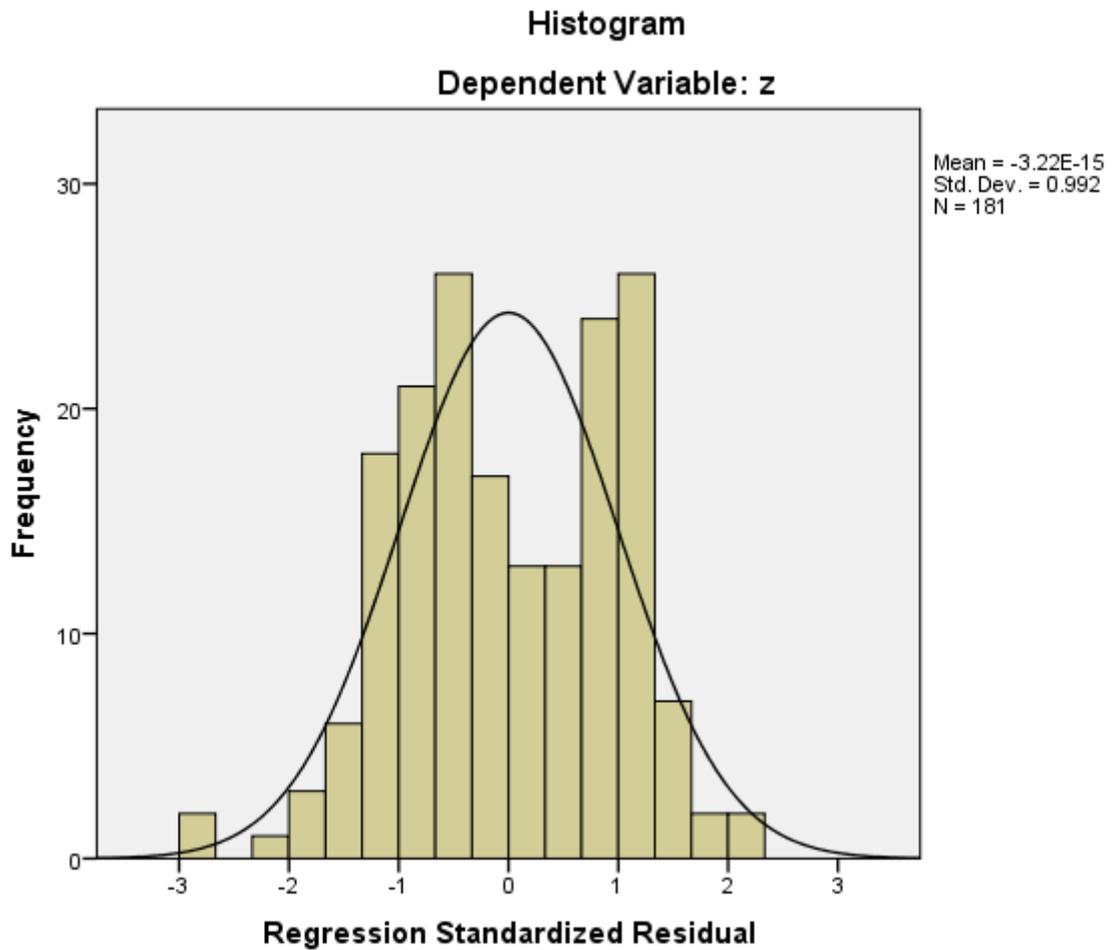
Selanjutnya akan ditampilkan normal P-Plot untuk analisis regresi model 2.



Gambar 4.1.2 Normal P-Plot model 2

Sumber: lampiran 12, diolah

Pada gambar 4.1.2 menunjukkan hasil normal p plot untuk model 2, sebanyak 181 repondens dapat dilihat titik sampel dari 181 sampel berada disekitar garis populasi, jadi dapat disimpulkan bahwa model 1 dalam penelitian ini terdistribusi normal. Selain analisis dengan normal P-Plot bisa melihat data terdistribusi normal atau tidak dengan grafik histogram. Gambar 4.2.1 dan 4.2.2 dapat dilihat hasil dari analisis histogram.



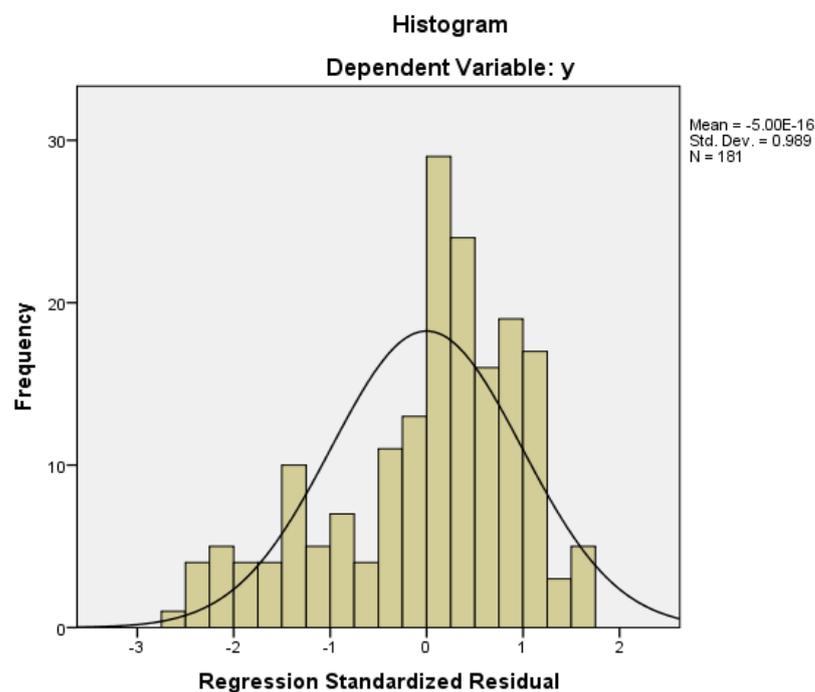
Gambar 4.2.1 Grafik Histogram Model 1

Sumber: Lampiran 12, diolah

Dari Gambar 4.2.1 dilihat bahwa pada grafik histogram, gambar grafik histogram atau *regression standardized residual* membentuk lonceng sempurna yang menandakan bahwa model 1 terdistribusi normal, hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh sulyanto, 2014. Selanjutnya akan ditampilkan gambar grafik histogram model 2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



Gambar 4.2.2 Grafik Histogram model 2

Sumber: Lampiran 12, diolah

Pada Gambar berikut disajikan nilai hasil analisis dari uji normalitas data untuk model OLS 2, dapat dilihat bahwa grafik normalitas dengan histogram berbentuk lonceng walaupun agak menjorok ke kanan, hal ini menunjukkan bahwa model dua juga terdistribusi normal.

#### B. Uji Multikolinieritas model 1

Salah satu syarat dalam suatu permodelan yang dianalisis menggunakan OLS yaitu model tersebut tidak terkena multikolinieritas, multikolinieritas berarti bahwa terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antara variabel-variabel bebas.

## Uji covarian matrix

Tabel 4.63 Tabel kovarian matrik

variabel	x3	x1	x2
x3	1.000	-.069	-.269
x1	-.069	1.000	-.196
x2	-.269	-.196	1.000

Sumber : Lampiran 13, diolah

Dari uji multikolinieritas menggunakan kovarian matrix dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari variabel-variabel independent x1,x2 dan x3 kurang dari 0,7 jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

## Uji multikolinieritas dengan analisis VIF

Tabel 4.64 Analisis VIF

Variabel	VIF
x1	1.058
x2	1.135
x3	1.096

Sumber Lampiran 14

Dari uji VIF dikatakan bahwa apabila nilai VIF  $< 10$  maka model tersebut bebas dari multikolinieritas (supriyadi ;2014), dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai dari VIF X1  $1,058 < 10$  dan X2  $1,135 < 10$  dan X3  $1,096 < 10$  dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari multikolinieritas

### C. Uji Heteroskedastisitas model 1

Dalam analisis regresi, varian pada model regresi harus konstan (homoskedastisitas), jika terjadi varian pada model yang tidak konstan maka permodelan tersebut tidak BLUE (Best, linier, Unbias dan Estimator). (Uliyanto, 2014:95). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas ada beberapa metode yang dapat di pilih peneliti, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metoder Park. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.65 analisis heteroskedastisitas dengan uji park

variabel	sig
x1	.200
x2	.280
x3	.200

Sumber : Lampiran 15

Ho: tidak terdapat heteroskedstisitas

Ha: terdapat heteroskedastisitas

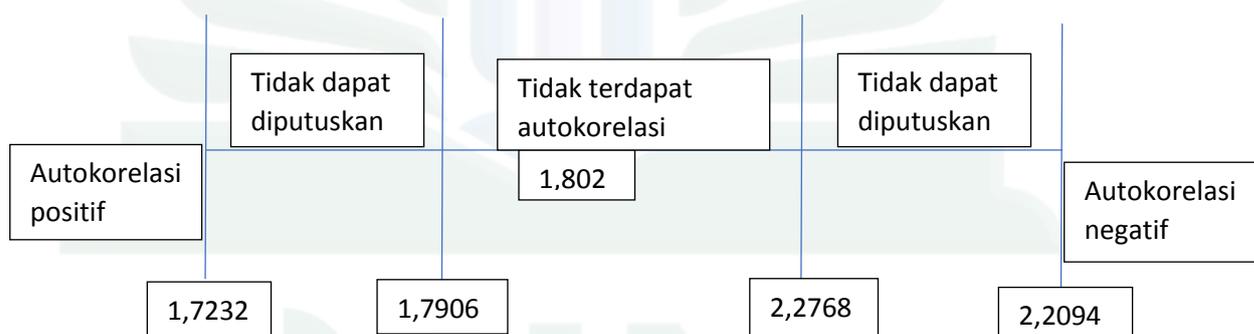
Dari hasil di atas, baik dari nilai sig x1= 0,2 memiliki nilai  $< 0,05$  berarti  $h_0$  diterima, x2= 0,28 memiliki nilai  $< 0,05$  berarti  $h_0$  diterima dan x3=0,2 memiliki nilai  $< 0,05$  berarti  $h_0$  diterima, jadi tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel-variabel dalam model 1.

### D. Uji autokorelasi Model 1

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1, (ghozali, 2018: 111). Dalam penjelasan ini memang korelasi dianggap terjadi hanya untuk data time serie, tetapi Suliyanto, 2014 : 125, menyebutkan autokorelasi ditujukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota

serangkaian data observasi yang diuraikan dalam bentuk time series atau cross section. Berpacu dari penjelasan ini maka peneliti juga menggunakan uji autokorelasi untuk menguji apakah model 1 dalam penelitian ini layak. Uji yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah uji autokorelasi menggunakan durbin Watson, peneliti memilih uji ini karena beberapa data non stokastik.

Nilai dari durbin Watson = 1,886 dari penelitian ini dengan nilai  $n = 181$  dan nilai  $k = 3$ , maka dengan menggunakan tabel durbin Watson diperoleh nilai  $d_l = 1,7232$  dan  $d_u = 1,7906$



Gambar 4.3 Grafik durbin Watson

Sumber :Lampiran 16

Dari grafik diatas nilai durbin watson berada di daerah tidak terdapat autokorelasi, karena berada diantara daerah  $d_u$  dan  $4 - d_u$ .

#### E. Uji Multikolinieritas Model 2

Sama halnya dengan model 1, Model satu juga menggunakan OLS sehingga juga perlu dilakukan uji multikolinieritas, untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas memiliki hubungan korelasi yang kuat atau tidak. Pada model 2 ini peneliti

menggunakan uji covarian matrik untuk melihat model 2ada multikolinieritas atau tidak .

Tabel 4.66 Tabel Uji Kovarian Matrik

	Variabel	Y	x1	x3	x2
Correlations	y	1,000	-,149	-,240	-,165
	x1	-,149	1,000	-,030	-,167
	x3	-,240	-,030	1,000	-,218
	x2	-,165	-,167	-,218	1,000

Sumber : Lampiran 16 diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antar variabel independent < 0,7, dilita bahwa antar nilai korelasi Variabel X1 – X2 = 0,16 , nilai korelasi X1 – X3 = 0,03 ,nilai korelasi X2 – X3 = 0,218, Nilai Korelasi Y – X1 = 0,149, Y – X2 = 0,165, dan Y – X3 =0,24 dari semua variabel bebas nilai korelasinya lemah sehingga dapat disimpulkan model dua bebas dari multikolinieritas , lalu selanjutnya kita mrnggunakan metode VIF untuk mendeteksi multikolinieritas ,

Tabel 4.67 uji multikolinieritas VIF

variabel	VIF
x1	1,082
x2	1,166
x3	1,163
Y	1,172

Sumber : Lampiran 18, diolah

Dari uji VIF dikatakan bahwa apabila nilai VIF < 10 maka model tersebut bebas dari multikolinieritas (supriyadi ;2014), dihat dari tabel diatas bahwa nilai dari

VIF Variabel X1,X2,X3,Y kurang dari 10 yaitu 1,082., 1,166., 1,163., 1,172.

Yang berarti bahwa model 2 bebas dari multikolinieritas,

#### F. Uji Heteroskedastisitas Model 2

Selanjutnya yaitu analisis heteroskedastisitas dengan metode park, dalam metode ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi antar variabel bebas dengan residual ABS, dan dilihat bahwa

Tabel 4.68 heteroskedastisitas uji park model 2

Variabel	Sig
x1	,325
x2	,366
x3	,312
Y	,326

Lampiran 19 , diolah

Ho: tidak terdapat heteroskedstisitas

Ha: terdapat heteroskedastisitas

Dari hasil di atas ,nilai sig x1 0,325 >0,05 jadi H0 diterima, begitu juga nilai x2 signifikansinya 0,366 >0,05 , dan nilai sig 0,312 >0,05 H0 diterima dan sig y 0,326 > 0,05 H0 diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model 2

#### G. Uji Autokorelasi Model 2

#### H. Uji autokorelasi Model 1

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1, (ghozali, 2018: 111). Dalam penjelasan ini memang korelasi dianggap terjadi hanya untuk data time serie, tetapi Suliyanto, 2014 : 125, menyebutkan autokorelasi ditujukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan dalam bentuk time series atau cross section. Berpacu dari penjelasan ini maka peneliti juga menggunakan uji

autokorelasi untuk menguji apakah model 1 dalam penelitian ini layak. Uji yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson, peneliti memilih uji ini karena beberapa data variabel non stokastik.

Nilai dari Durbin Watson = 1,910 dari penelitian ini dengan nilai  $n = 181$  dan nilai  $k = 4$ , maka dengan menggunakan tabel Durbin Watson diperoleh nilai  $d_l = 1,7118$  dan  $d_u = 1,8021$



Gambar 4.4 Autokorelasi Model 2

Sumber : Lampiran 16

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson model 2 berada di antara  $d_u$  dan  $4 - d_u$  yang berarti berada di daerah tidak terdapat autokorelasi.

#### 4. Uji analisis koefisien dan Deterministik $R^2$

Setelah diuji dengan uji asumsi klasik ternyata model 1 dan model 2 terbukti terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen, model 1 dan 2 variannya homosekdistisitas serta tidak terdapat autokorelasi antar varian residualnya, maka model 1 dan 2 dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Selanjutnya kita akan mendeskripsikan koefisien dalam model 1 dan 2.

## a. Model 1

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad \dots \quad \text{Model 1}$$

Selanjutnya peneliti akan menunjukkan

$$Z = 2,6 + 0,26X_1 + 0,22X_2 + 0,33X_3, \dots$$

Model 1

sumber : Lampiran 14

Keterangan :

- a. Nilai  $a = 2,6$  berarti nilai Variabel kepuasan kinerja ( $Z$ ) pada saat variabel independent motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sama dengan Nol
- b. Nilai  $\beta_1 = 0,26$  berarti apabila nilai respon terhadap variabel Motivasi  $X_1$  naik 1 satuan maka respon terhadap variabel kepuasan kerja juga naik sebesar 0,26 satuan
- c. Nilai  $\beta_2 = 0,22$  berarti apabila nilai respon terhadap variabel Disiplin  $X_2$  naik 1 satuan maka respon terhadap variabel kepuasan kerja juga naik sebesar 0,22
- d. Nilai  $\beta_3 = 0,33$  berarti apabila nilai respon terhadap Variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka respon terhadap variabel kepuasan kerja naik sebesar 0,33

Selanjutnya kita akan mendeskripsikan nilai koefisien deterministic, Dari hasil analisis data model 1 dapat dilihat nilai determinasi  $R^2$ , koefisien determinasi ( $R$  square atau  $R^2$ ) sebagai analisis untuk melihat pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat (Spss Indonesia.com),

Pada model 1 ini nilai  $R^2$  sebesar 0,38 atau sebesar 38% , nilai ini memiliki makna bahwa variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) , Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat Variabel kepuasan kinerja (Z sebesar 38% dan sisanya 62% dipengaruhi variabel lain diluar model .

b. Model 2

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \varepsilon \quad \dots \quad \text{Model}$$

Selanjutnya peneliti akan menunjukkan

$$Y = 1,67 + 0,15X_1 + 0,19X_2 + 0,2X_3 + 0,20Z$$

Model 2

sumber : Lampiran 18

Keterangan :

- (1) Nilai  $a = 1,67$  berarti nilai Variabel peningkatan kinerja (Y) pada saat variabel independent motivasi ( $X_1$ ) , Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) , Kepuasan kerja (Z) sama dengan Nol
- (2) Nilai  $\beta_1 = 0,15$  berarti apabila nilai respon terhadap variabel Motivasi  $X_1$  naik 1 satuan maka respon terhadap variabel peningkatan kinerja juga naik sebesar 0,15 satuan
- (3) Nilai  $\beta_2 = 0,19$  berarti apabila nilai respon terhadap variabel Disiplin  $X_2$  naik 1 satuan maka respon terhadap variabel peningkatan kinerja juga naik sebesar 0,19
- (4) Nilai  $\beta_3 = 0,2$  berarti apabila nilai respon terhadap Variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka respon terhadap variabel peningkatan kinerja naik sebesar 0,2

- (5) Nilai  $\beta_4 = 0,20$  berarti apabila nilai respon terhadap Variabel kepuasan kerja naik satu satuan maka respon terhadap variabel peningkatan kinerja naik sebesar 0,20

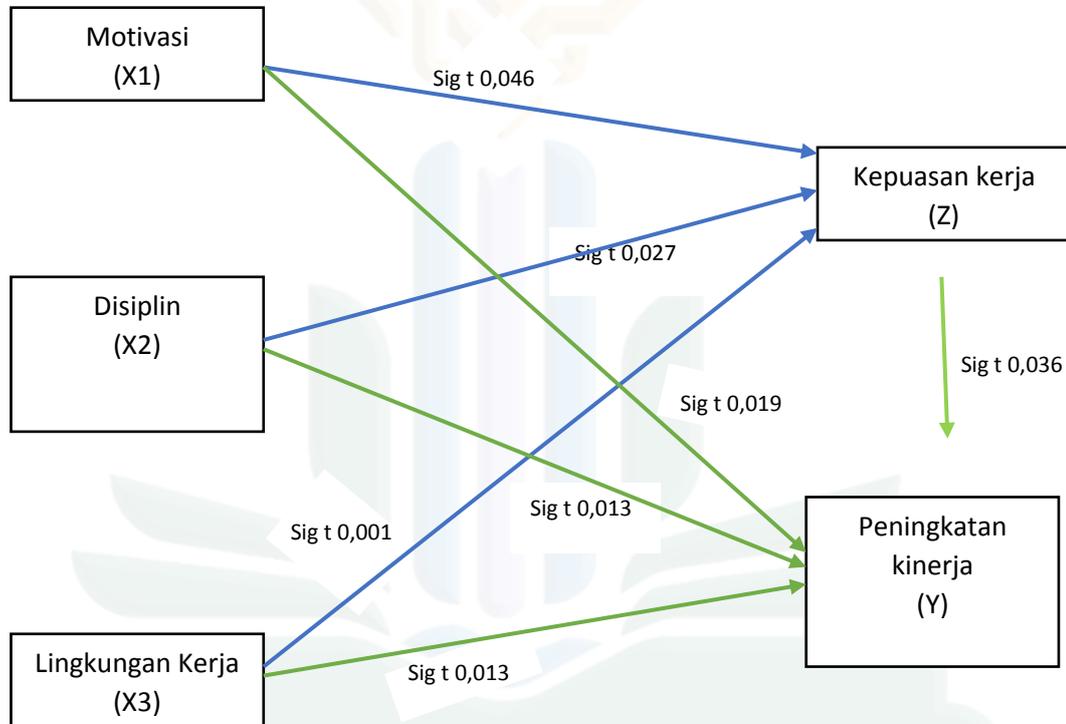
Selanjutnya kita akan mendeskripsikan nilai koefisien deterministic , Dari hasil analisis data model 1 dapat dilihat nilai determinasi  $R^2$ , koefisien determinasi ( R square atau  $R^2$ ) sebagai analisis untuk melihat pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat (Spss Indonesia.com), Pada model 1 ini nilai  $R^2$  sebesar 0,397 atau sebesar 39,7% , nilai ini memiliki makna bahwa variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) , Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Variabel kepuasan kinerja (Z) berpengaruh terhadap variabel terikat peningkatan kinerja karyawan sebesar 39,7% dan sisanya 60,3% dipengaruhi variabel lain diluar model .

#### 5. Analisis Jalur dan Pengujian Hypotesis

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat (Suliyanto, 2014: 249). Dalam penelitian ini pengujian analisis jalur menggunakan SPSS 21.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



Gambar : 4.5 Analisis Jalur pengaruh langsung Model 1 dan Model 2

Ket :

—→ Pengaruh langsung Model 1

—→ Pengaruh langsung Model 2

a. Analisis Langsung Model 1

$$Z = 2,6 + 0,26X_1 + 0,22X_2 + 0,33X_3 \dots$$

Untuk menjawab semua rumusan masalah penelitian maka untuk analisis pengaruh langsung menggunakan uji t yang telah di estimasi menggunakan SPSS, uji t digunakan untuk analisis pengaruh signifikan antara variabel independent

terhadap variabel dependent secara parsial, berikut akan ditampilkan hasil uji t baik t statistic ataupun sig t dari model 1.

Tabel 4.7.1 Uji t model 1

Variable	t hitung	sig t
x1	2.011	.046
x2	2.225	.027
x3	3.283	.001

Sumber: Lampiran 14

Dari hasil analisis regresi didapat nilai t hitung dan sig t yang ditunjukkan dalam tabel 4.7.1, selanjutnya kita analisis masing-masing hubungan variabel dengan  $\alpha=0,05$ ,  $N=181$ ,  $df=177$ . Maka di dapat nilai T tabel 1,973457202

Hubungan X1  $\longrightarrow$  Z

Berdasarkan uji signifikansi t variabel x1 terhadap y yaitu  $0,046 < 0.05$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti variabel x1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z, hal itu juga sesuai dengan hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,011 > 1,973$  Jadi  $H_0$  ditolak, berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan X2  $\longrightarrow$  Z

Berdasarkan uji signifikansi t variabel x2 terhadap y yaitu  $0,027 < 0.05$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti variabel x2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z, hal itu juga sesuai dengan hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,225 > 1,973$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti disiplin berpengaruh signifikan secara langsung terhadap p kepuasan kerja karyawan.

Hubungan X3  $\longrightarrow$  Z

Berdasarkan uji signifikansi t variabel x3 terhadap y yaitu  $0,001 < 0,05$  jadi H0 ditolak yang berarti variabel x3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z, hal itu juga sesuai dengan hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $3,283 > 1,973$  jadi H0 ditolak yang berarti bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hubungan pengaruh simultan antara variabel X1, X2, X3 terhadap Z atau yang lebih dikenal dengan Uji F, uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan pengaruh signifikan antara variabel independent motivasi (X<sub>1</sub>) , Disiplin (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) secara Bersama sama, untuk lebih jelasnya akan ditunjukkan oleh tabel 4.7.2 Uji F Model 1

Tabel 4.7.2 Uji F Model 1

Variabel x1 x2,x3 terhadap z	F hitung	sig F
		10,142

Sumber : 14A

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig F  $0,000 < 0,05$  yang berarti H0 ditolak yang berarti variabel motivasi (X<sub>1</sub>) , Disiplin (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) secara Bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) . selanjutnya peneliti akan menganalisis uji F dengan cara mengestimasi F hitung dengan F tabel, dalam penelitian ini nilai N = 181 , df 1 = 3, df 2 = 177 maka nilai F tabel sebesar 2,66. Maka dapat dilihat nilai F hitung  $10,142 >$  F tabel 2,66 yang berarti H0 ditolak yang berarti variabel motivasi (X<sub>1</sub>) , Disiplin (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) secara Bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

a. Analisis Pengaruh Langsung Model 2

$$Y = 1,67 + 0,15X_1 + 0,19X_2 + 0,2X_3 + 0,20Z$$

Untuk menjawab rumusan masalah tentang hubungan pengaruh signifikan antara variabel independent motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ), dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah ini peneliti menggunakan sig t dan t hitung, untuk lebih jelasnya di jelaskan oleh tabel 4.7.3 berikut .

Tabel 4.7.3 Uji t model 2

variabel	t hitung	sig t
x1	2,539	,019
x2	2,512	,013
x3	2,501	,013
z	2,109	,036

Sumber : Lampiran 18

Dari hasil analisis regresi didapat nilai t hitung dan sig t yang ditunjukkan dalam tabel 4.7.3, selanjutnya kita analisis masing-masing hubungan variabel dengan  $\alpha=0,05$ ,  $N=181$ ,  $df=176$ . Maka di dapat nilai T tabel 1,973534.

Hubungan  $X_1 \longrightarrow Y$

Berdasarkan uji signifikansi t variabel x1 terhadap Y yaitu  $0,019 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti variabel x1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, hal itu juga sesuai dengan hasil t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,539 > 1,973$  Jadi  $H_0$  ditolak, berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan X2  $\longrightarrow$  Y

Berdasarkan uji signifikansi t variabel x2 terhadap Y yaitu  $0,013 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti variabel x2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, hal itu juga sesuai dengan hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,512 > 1,973$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti disiplin berpengaruh signifikan secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan X3  $\longrightarrow$  Y

Berdasarkan uji signifikansi t variabel x3 terhadap y yaitu  $0,013 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti variabel x3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, hal itu juga sesuai dengan hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,501 > 1,973$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja kerja.

Hubungan Z  $\longrightarrow$  Y

Berdasarkan uji signifikansi t variabel Z terhadap Y yaitu  $0,036 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti variabel Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, hal itu juga sesuai dengan hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,109 > 1,973$  jadi  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja kerja.

Hubungan pengaruh simultan antara variabel X1, X2, X3,Z terhadap Y atau yang lebih dikenal dengan Uji F, uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan pengaruh signifikan antara variabel independent motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Variabel dependent

Peningkatan kinerja karyawan (Y) secara Bersama sama, untuk lebih jelasnya akan ditunjukkan oleh tabel 4.7.4 Uji F Model 2

Tabel 4.7.4 Uji F Model 2

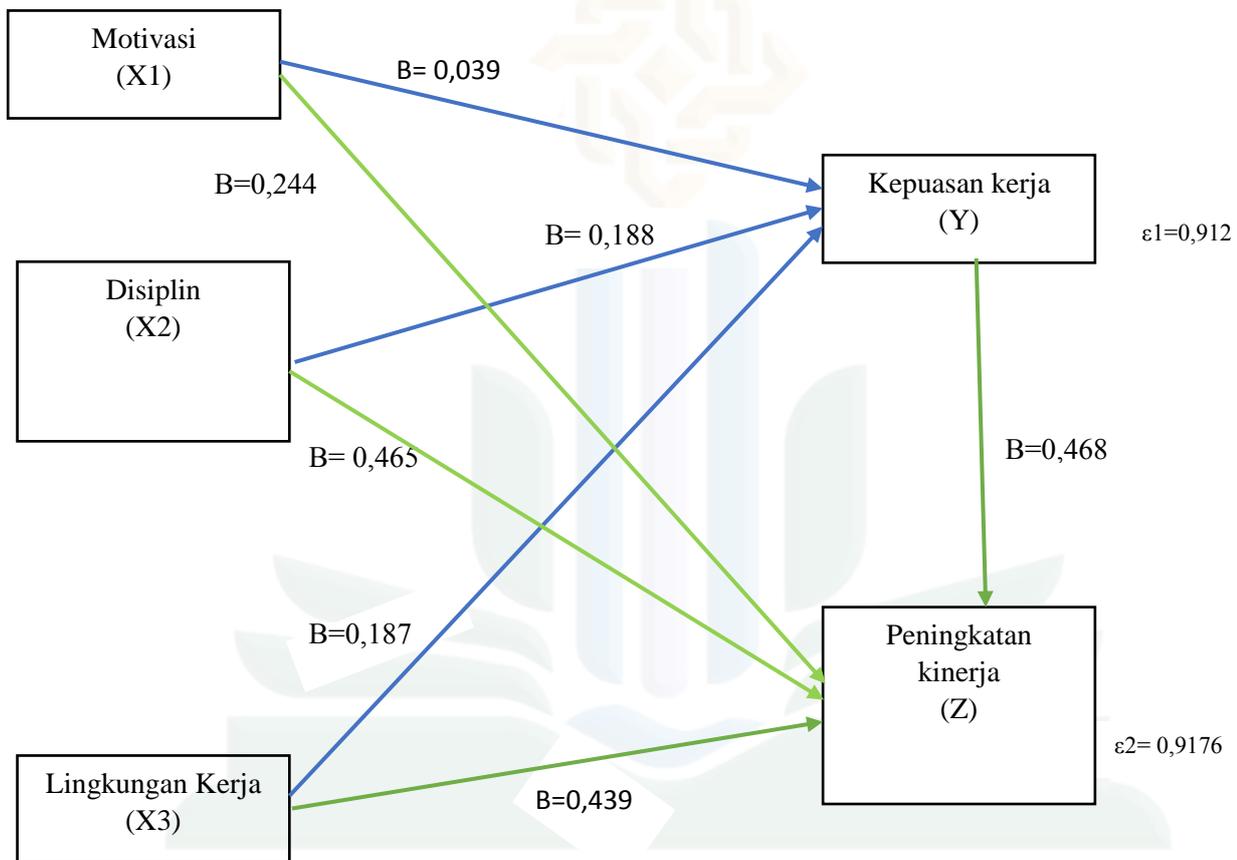
Variabel x1 x2,x3, z terhadap Y	F hitung	sig F
		8,2568

Sumber : 18A

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig F  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak yang berarti variabel motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Variabel Kepuasan Kerja (Z) secara Bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel dependent Peningkatan kinerja karyawan (Y). selanjutnya peneliti akan menganalisis uji F dengan cara mengestimasi F hitung dengan F tabel, dalam penelitian ini nilai  $N = 181$ ,  $df_1 = 4$ ,  $df_2 = 176$  maka nilai F tabel sebesar 2,423. Maka dapat dilihat nilai F hitung  $8,2568 > F$  tabel 2,423 yang berarti  $H_0$  ditolak yang berarti variabel motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Variabel Kepuasan Kerja (Z) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel dependent Peningkatan kinerja karyawan (Y)

b. Analisis pengaruh tidak langsung

Dalam analisis pengaruh tidak langsung pada model ini kita menggunakan rumus betha dari gabungan model 1 dan model 2, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.6., dalam gambar berikut dijelaskan untuk nilai  $\epsilon_1$  untuk model 1 sebesar 0,912 dan  $\epsilon_2$  untuk model 2 sebesar 0,9176. Selanjutnya analisis deskriptif untuk pengaruh tidak langsung.



Gambar : 4.6 Analisis Jalur Model 1 dan 2

Ket :

- Pengaruh langsung Model 1
- Pengaruh langsung Model 2

$$X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

Analisis pengaruh X1 Terhadap Y melalui Z, dalam analisis ini nilai betha X1 terhadap Y adalah 0,039, Nilai X1 terhadap Z = 0,244 dan Nilai Z terhadap Y sebesar 0,468 , nilai analisis pengaruh tidak langsung antara variabel X1 terhadap Y melalui Z adalah hasil kali dari nilai beta dari X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,244 \times 0,468 = 0,114$  , dari hasil perhitungan diatas

diperoleh nilai pengaruh langsung antara X1 terhadap Y sebesar 0,039 dan nilai pengaruh tidak langsung X1 Terhadap Y melalui Z sebesar 0,114 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung yang berarti nilai X1 melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

$X2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$

Analisis pengaruh X2 Terhadap Y melalui Z, dalam analisis ini nilai betha X2 terhadap Y adalah 0,188, Nilai X2 terhadap Z = 0,465 dan Nilai Z terhadap Y sebesar 0,468 , nilai analisis pengaruh tidak langsung antara variabel X2 terhadap Y melalui Z adalah hasil kali dari nilai beta dari X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,465 \times 0,468 = 0,217$  , dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung antara X2 terhadap Y sebesar 0,188 dan nilai pengaruh tidak langsung X2 Terhadap Y melalui Z sebesar 0,217 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung yang berarti nilai X2 melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

$X3 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$

Analisis pengaruh X3 Terhadap Y melalui Z, dalam analisis ini nilai betha X3 terhadap Y adalah 0,187, Nilai X3 terhadap Z = 0,439 dan Nilai Z terhadap Y sebesar 0,468 , nilai analisis pengaruh tidak langsung antara variabel X3 terhadap Y melalui Z adalah hasil kali dari nilai beta dari X3 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,439 \times 0,468 = 0,205$  , dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung antara X3 terhadap Y sebesar 0,187 dan nilai pengaruh tidak langsung X3 Terhadap Y melalui Z sebesar 0,205 yang berarti

nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung yang berarti nilai X3 melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

c. Analisis Pengaruh Total

Analisis Pengaruh total adalah salah satu analisis untuk mengetahui hasil dari penjumlahan nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel-variabel penelitian. Berikut adalah hasil estimasi nilai pengaruh total

$$X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung antara X1 terhadap Y sebesar 0,039 dan nilai pengaruh tidak langsung X1 Terhadap Y melalui Z sebesar 0,114 yang berarti nilai Pengaruh total sebesar  $0,039 + 0,114 = 0,153$  , Jadi Variabel X1 Berpengaruh Terhadap Y melalui Z memiliki Pengaruh Total Sebesar 0,153

$$X2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung antara X2 terhadap Y sebesar 0,188 dan nilai pengaruh tidak langsung X2 Terhadap Y melalui Z sebesar 0,217 yang berarti Pengaruh Total  $0,188 + 0,217 = 0,405$  Jadi Variabel X2 Berpengaruh Terhadap Y melalui Z memiliki Pengaruh Total Sebesar 0,405

$$X3 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

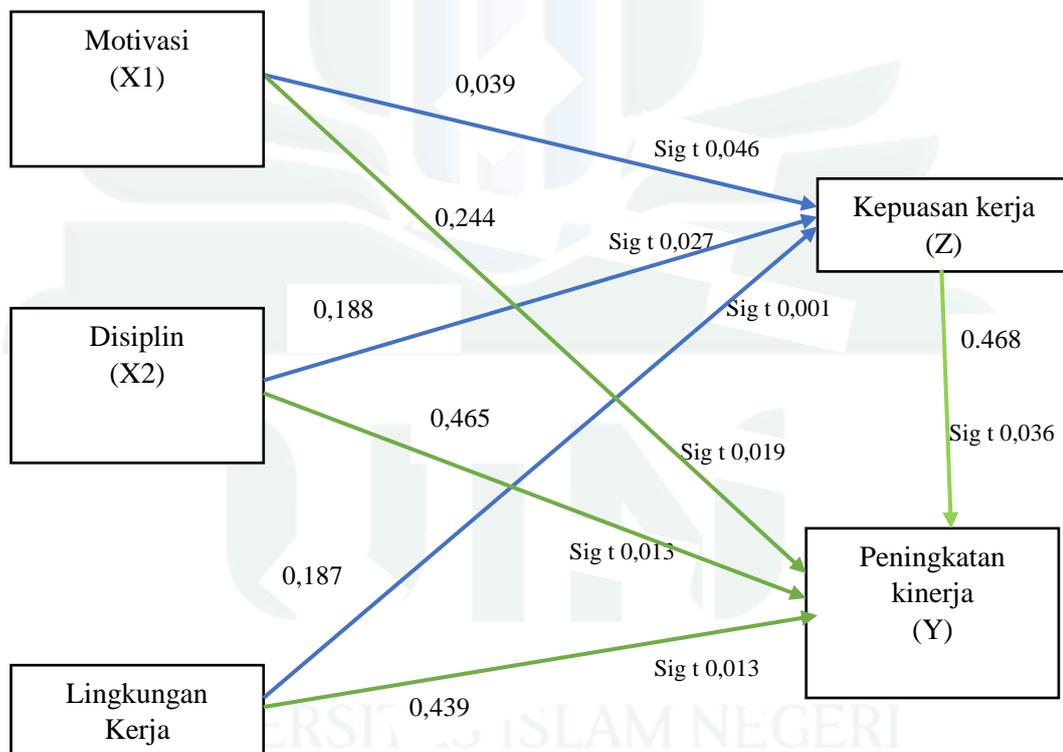
Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung antara X3 terhadap Y sebesar 0,187 dan nilai pengaruh tidak langsung X3 Terhadap Y melalui Z sebesar 0,205 yang berarti  $0,187 + 0,205 = 0,392$  Jadi

Variabel X3 Berpengaruh Terhadap Y melalui Z memiliki Pengaruh Total Sebesar 0,093

d. Theory Trimming

Berdasarkan theory trimming, maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

Berikut disajikan gambar dalam bentuk diagram path berdasarkan theory trimming.



Gambar : 4.5 Analisis Jalur berdasarkan trimming theory

Gambar di atas menjelaskan tentang perhitungan perbandingan pengaruh motivasi (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variable intervening.

## i. Pengaruh langsung (Direct Effect atau DE)

1. Pengaruh langsung motivasi X1 terhadap kinerja pegawai Y, DE

$$YX1 = X1 \rightarrow Y = 0,019$$

2. Pengaruh langsung disiplin X2 terhadap kinerja pegawai Y, DE

$$YX2 = X2 \rightarrow Y = 0,013$$

3. Pengaruh langsung lingkungan kerja X2 terhadap kinerja pegawai Y,

$$DE YX3 = X3 \rightarrow Y = 0,013$$

4. Pengaruh langsung motivasi X1 terhadap kepuasan kerja Z, DE ZX1

$$= X1 \rightarrow Z = 0,046$$

5. Pengaruh langsung disiplin X2 terhadap kepuasan kerja Z, DE ZX2

$$= X2 \rightarrow Z = 0,027$$

6. Pengaruh langsung lingkungan kerja X3 terhadap kepuasan kerja Z,

$$DE ZX3 = X3 \rightarrow Z = 0,0001$$

7. Pengaruh langsung kepuasan kerja Z terhadap kinerja pegawai Y,

$$DE YZ = Z \rightarrow Y = 0,036$$

## a. Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect atau IE)

Penghitungan nilai pengaruh tidak langsung adalah hasil kali dari nilai beta dari X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y. diketahui Nilai Z terhadap Y sebesar 0,468

1. Pengaruh motivasi X1 melalui kepuasan kerja Z terhadap kinerja

$$\text{karyawan Y, IE } YZX1 = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,244 \times 0,468 = 0,114$$

2. Pengaruh disiplin X2 melalui kepuasan kerja Z terhadap kinerja

$$\text{karyawan Y, IE } YZX2 = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,465 \times 0,468 = 0,217$$

3. Pengaruh lingkungan kerja X2 melalui kepuasan kerja Z terhadap kinerja karyawan Y, IE  $YZX3 = X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,439 \times 0,468 = 0,205$

b. Pengaruh Total

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung (Direct Effect atau DE) dan Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect atau IE).

1. Motivasi (X1)

$$\text{Pengaruh langsung} = X1 \rightarrow Y = 0,039$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,114$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,039 + 0,114 = 0,153$$

3. Disiplin (X2)

$$\text{Pengaruh langsung} = X2 \rightarrow Y = 0,188$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,217$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,188 + 0,217 = 0,405$$

4. Lingkungan Kerja (X3)

$$\text{Pengaruh langsung} = X3 \rightarrow Y = 0,188$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,205$$

$$\text{Pengaruh Total} = 0,188 + 0,205 = 0,393$$

## BAB 5

### PEMBAHASAN

#### **A. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

Dari hasil analisis menggunakan uji t dapat dilihat bahwa Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, hal ini dikarenakan nilai uji t motivasi terhadap kinerja memiliki nilai signifikan kurang dari alpha yakni sebesar  $0,019 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan hasil t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,512 > 1,973$  jadi  $H_0$  ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai iain jember. Hal ini sama dengan Penelitian yang ditulis oleh Nanda Ameliany, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan dengan Hasil penelitian sub struktur kedua menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara serempak (uji F) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perguruan Panca Budi Medan.

Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember hasil ini juga sama dengan pengertian motivasi yang dikemukakan Baharudin (2004:239) Motivasi adalah dorongan yang sangat menentukan tingkah laku dan perbuatan manusia. Motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan

melahirkan perbuatan manusia. Peranan yang demikian ini, dalam konsep Islam disebut sebagai niyyah dan Ibadah. Niyah merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal. Sementara Ibadah adalah tujuan manusia berbuat atau beramal. Dari pendapat-pendapat tentang pengertian motivasi di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memberikan kekuatan yang mempengaruhi/ mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu baik di dunia maupun di akhirat.

#### **B. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.**

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua “profesi” yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan, meskipun ruang lingkup keduanya berbeda. Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan dinyatakan bahwa Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasanya pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan

keberhasilan siswa dalam belajar. Hal ini dipertegas dalam Pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang menyatakan bahwa (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dari hasil uji hypothesis yang dibahas pada bab 4 didapat hasil bahwa Disiplin secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Berdasarkan uji signifikansi t variabel x2 terhadap Y yaitu  $0,013 < 0,05$  dan hasil t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,501 > 1,973$  menunjukkan  $H_0$  ditolak. Hal ini sesuai dengan tujuan disiplin kerja Menurut Simamora (2006:611) antara lain: 1). untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. 2). Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan

tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan. 3). membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang. 4). Memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember hal ini juga sesuai dengan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali ditulis oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

### **C. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Secara umum pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya yang memiliki hasil hypothesis dengan nilai uji t kurang dari alpha yaitu  $0,013 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $2,109 > 1,973$  jadi  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel  $x_3$  berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  yang menghasilkan kesimpulan hypothesis ditolak, yang berarti lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Jawaban tersebut juga sesuai dengan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi, ditulis oleh Dudung Juhana dan Haryati mahasiswa STIE Pasundan Bandung, yang menyatakan bahwa lingkungnya kerja berpengaruh baik terhadap kinerja

#### **D. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, dan kerja yang baik. Motivasi langsung diwujudkan dalam bentuk insentif yang diberikan atas dasar balas jasa yang berlaku bagi seluruh karyawan, Motivasi tidak langsung berupa usaha manajemen untuk menciptakan suasana kerja secara umum yang dapat mendorong karyawan berprestasi secara maksimal.

Dalam analisis data yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat dilihat bahwa uji signifikansi t variabel x1 terhadap y yaitu  $0,046 < 0,05$ , jadi  $H_0$  ditolak dan hasil t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,011 > 1,973$  Jadi  $H_0$  ditolak. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Hal ini berarti indikator-indikator dalam variabel motivasi yaitu Kebutuhan akan berprestasi, Kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi merupakan indikator yang penting bagi peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang

dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi Dan Corry Yohana pada Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1 Maret 2017 E-ISSN: 2302 – 2663.yang berjudul Judul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt BNI Life Insurance, variable motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**E. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

Disiplin adalah alat yang digunakan untuk meningkatkan dan mengelola pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sebagai pengaruh untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan berlaku norma-norma sosial dan meningkatkan penilaian kinerja. Dampak penciptaan situasi dalam, lingkungan kerja teratur efisien dan pengaruh (Siagian, 2002: 302, Rivai 2005: 444, Fathoni, 2006, Moenir 1983: 213). Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan.

Pada hasil penelitian ini didapat bahwa uji hypothesis mengatakan bahwa  $H_0$  ditolak berdasarkan uji signifikansi  $t$  yaitu  $0,027 < 0.05$  dan sesuai dengan hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,225 > 1,973$  yang berarti bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini senada dengan Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas dengan hasil Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan hal ini membuktikan bahwa indikator - indikator variabel disiplin yaitu kemampuan, Teladan, Kepemimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan melekat (Waskat) Sanksi hukum, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

#### **F. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

Dari bab sebelumnya telah dibahas tentang hasil analisis hypothesis yang menyatakan bahwa uji signifikansi  $t$  variabel  $x_3$  terhadap  $y$  yaitu  $0,001 < 0,05$  dan hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,283 > 1,973$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dapat diartikan bahwa suasana lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Hal ini sesuai dengan pernyataan Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Nitisemito (2011:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Handoko (2012:193) mengatakan : “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Akan Tetapi hasil ini juga bertentangan dengan penelitian yang Ditulis Oleh Bayu Dwilaksono Hanafi Dan Corry Yohana Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta yang berjudul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt BNI Life Insurance yang memiliki hasil variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value  $0.00 < t\text{-tabel } 1.96$ .

**G. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember**

Dalam penelitian ini yang menggunakan uji t statistik didapat hasil uji hypothesis yang menyatakan  $H_0$  ditolak yaitu hasil uji signifikansi t variabel Z terhadap Y  $0,036 < 0.05$  dan hasil t hitung  $> t\text{ tabel}$  yaitu  $2,109 > 1,973$ , hal ini berarti Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Hal ini sama dengan hasil penelitian Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela yang menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan akan tetapi hal ini berbeda dengan penelitian yang ditulis Oleh Bayu Dwilaksono Hanafi Dan Corry Yohana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-value  $-2.73 > t\text{-tabel } 1.96$ , yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,.

Dari hasil yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember hal ini sesuai dengan pengertian dari Kepuasan Kerja merupakan sikap seseorang yang menggambarkan perasaannya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas didalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan akan kerja akan mengarahkan pekerja kearah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## BAB 6

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, berdasarkan uji signifikansi t variabel x1 terhadap Y yaitu  $0,019 < 0.05$  dan  $t\text{-value } 2,512 > 1,973$ . Hal ini berarti hypothesis nul ditolak dan hypothesis kelima diterima yang menyatakan motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Disiplin secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN) Jember, berdasarkan uji signifikansi t variabel x2 terhadap Y yaitu  $0,013 < 0.05$  dan  $t\text{-value } 2,501 > 1,973$ . Hal ini berarti hypothesis nul ditolak dan hypothesis keenam diterima yang menyatakan disiplin secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN) Jember.
3. Lingkungan secara langsung berpengaruh signifikan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di IAIN Jember, berdasarkan uji signifikansi t variabel x3 terhadap y yaitu  $0,013 < 0.05$  dan  $t\text{-value } > t \text{ tabel yaitu } 2,109 > 1,973$ . Hal ini berarti hypothesis nul

ditolak dan hypothesis ketujuh diterima yang menyatakan lingkungan secara langsung berpengaruh signifikan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN) Jember.

4. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, berdasarkan uji signifikansi t variabel x1 terhadap y yaitu  $0,046 < 0.05$  dan  $t\text{-value } 2,011 > 1,973$ . Hal ini berarti hypothesis nul ditolak dan hypothesis satu diterima yang menyatakan bahwa Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
5. Disiplin secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, berdasarkan uji signifikansi t variabel x2 terhadap y yaitu  $0,027 < 0.05$  dan  $t\text{-value } 2,225 > 1,973$ . Hal ini berarti hypothesis nul ditolak dan hypothesis kedua diterima yang menyatakan Disiplin secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
6. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, berdasarkan uji signifikansi t

variabel  $x_3$  terhadap  $y$  yaitu  $0,001 < 0,05$  dan  $t\text{-value } 3,283 > 1,973$ . Hal ini berarti hypothesis nul ditolak dan hypothesis ketiga diterima yang menyatakan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, berdasarkan uji signifikansi  $t$  variabel  $Z$  terhadap  $Y$  yaitu  $0,036 < 0,05$  dan Nilai  $t\text{-value } 2,109 > 1,973$ . Hal ini berarti hypothesis nul ditolak dan hypothesis keempat diterima yang menyatakan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

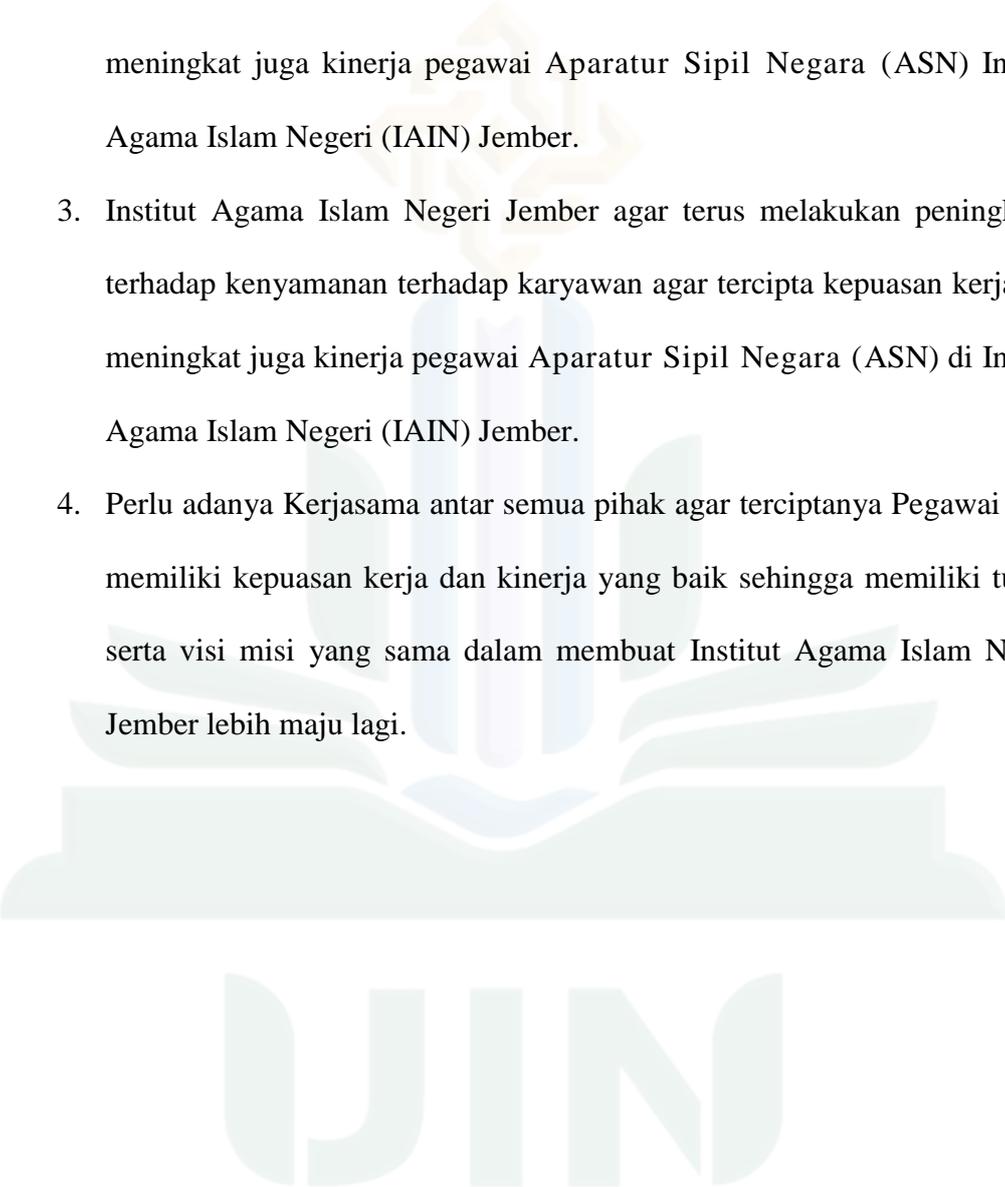
## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat .

1. Institut Agama Islam Negeri Jember agar terus melakukan peningkatan terhadap motivasi terhadap karyawan agar tercipta kepuasan kerja dan meningkat juga kinerja pegawaiASN Aparatur Sipil Negara (ASN) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Institut Agama Islam Negeri Jember agar terus melakukan peningkatan terhadap Disiplin terhadap karyawan agar tercipta kepuasan kerja dan

meningkat juga kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

3. Institut Agama Islam Negeri Jember agar terus melakukan peningkatan terhadap kenyamanan terhadap karyawan agar tercipta kepuasan kerja dan meningkat juga kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
4. Perlu adanya Kerjasama antar semua pihak agar terciptanya Pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang baik sehingga memiliki tujuan serta visi misi yang sama dalam membuat Institut Agama Islam Negeri Jember lebih maju lagi.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## DAFTAR PUSTAKA

- Alqur'an dan terjemahannya*. 2010. Kementrian Agama.
- Busro M, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenamedia Group, Jakarta
- Creswel, Jhon W, *Third Edition, Research Design Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications Ltd, Amerika Serikat
- Dajan, Anto. *Pengantar metode statistik*, Jilid 1. Jakarta: LP3ES, 1982.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Badan Kepegawaian Sekretariat Jenderal, 2004, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Balai Pustaka
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Pendekatan, Jenis, Dan Metode Penelitian Pendidikan*, Balai Pustaka
- Ekananda, Mahyus., 2015. *Ekonometrika dasar.Mitra wacana media* : Jakarta
- Gujarati, Damodar dan Dawn C.,2012. *Dasar -dasar Ekonometrika* . Buku 1. Salemba empat Jakarta
- Hardani L, Bachri AA, Dahniar2016, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin, Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 1*
- Imam Suroso, 2014, *Panduan Praktikum Komputer Program SPSS Versi 14.00 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Program Magister Manajemen Surabaya*.
- Kumarawati R, Suparta G, Yasa S.
- Kurnia MT, Tobing Josephine, 2017, *Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Kerja Hasil Terhadap Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Jurnal Manajemen ISSN: 2540-9816 (Print) 2540-9220 (online) Volume: 2 No.1*
- Mc Clave,J.J., dan P.G. Benson. *Statistics for Business and Economics.Ed.ke-3*.San Fransisco: Dellen Publising Compny,1985
- Mustofa, 2017. *Pengaruh Penerimaan Tunjangan Kinerja Dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta, Tesis. Tidak Diterbitkan. Program Studi*

*Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Yogyakarta.*

- Najoan Fritzie J, Pangemanan R.J Lyndon, Tangkere G Ellen . 2018, Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, *Jurnal Sosio Ekonomi UNSRAT, ISSN 1907-4298, Volume 14*
- Narbuko C, Achmadi A, 2003, *Metodologi Penelitian*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Nasrun Yusuf, 2014, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia Pt. Columbindo Perdana. Tesis, jurnal MIX, No.IV, Vol 2, Juni 2014, STIT Al Muslim Jakarta
- Noel RF, Lopian J, Pandowo M. 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara), *Jurnal EMBA Vol.5 No.3*
- Paoki Patricia E, Saerang PE David, Sifrid S. Pangemanan 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pt.Bahasa Technology Solutions), *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*
- Priyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Zifatama Publishing, Sidoarjo
- Rachmawati Dewi, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Insentif Sebagai Intervensi Variabel, *Journal Of Bisnis Dan Manajemen Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Cetak): 2319 - 801X www.ijbmi.org, Volume 7 Edisi 8*
- Rafdiyanti N, 2017, Pengaruh Remunerasi Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, *Jurnal JOM FISIP Vol. 4 No. 2.*
- Riduwan, 2009, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rivai V, dkk, 2005, *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Saleh S, Darwis M. 2015, Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar , *Jurnal Administrasi Publik, Volume 5 No. 1*
- Sarwono J, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Penerbit Graha Media, Yogyakarta



**(KUESIONER)**  
**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI ASN**  
**DI IAIN JEMBER DENGAN KEPUASAN KERJA**  
**SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**PENGANTAR**

Kepada Yth. Bapak / Ibu/ Saudara dosen dan karyawan ASN di lingkungan IAIN Jember. Saya mahasiswa dari Pascasarjana prodi Ekonomi Syariah sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai ASN Di IAIN Jember Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Wiwik Nur Cahyani  
NIM:0839218007

## ANGKET PENELITIAN

### **A. Identitas Responden**

Nama : .....

Jabatan saat ini : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Lama berkerja : .....

Pendidikan : .....

### **B. Petunjuk Pengisian Angket**

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/ ibu/ Sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
- b. Bapak/ Ibu/ Sdr berikanlah tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dengan member tanda silang (X) pada salah satu dari lima alternative pilihan jawaban (1, 2, 3, 4, 5).
- c. Petunjuk pengisian angket ada 5 alternatif jawaban
  - 1 = Sangat tidak setuju (STS)
  - 2 = Tidak setuju (TS)
  - 3 = Ragu - ragu (R)
  - 4 = Setuju (S)
  - 5 = Sangat setuju (SS)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## Daftar Pertanyaan

### 1. Motivasi (X1)

- **Kebutuhan akan berprestasi (*Need of Achievement*) (X1.1)**

1. Saya memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan yang dibebankan kepada saya

- |                        |                  |          |
|------------------------|------------------|----------|
| 1. Sangat Tidak Tinggi | 2. Tidak Tinggi  | 3. Biasa |
| 4. Tinggi              | 5. Sangat Tinggi |          |

2. Saya berani mengambil dan memikul resiko dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.

- |                        |                  |              |
|------------------------|------------------|--------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Ragu-ragu |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |              |

3. Saya memiliki tujuan yang realistis untuk mencapai target

- |                           |                     |          |
|---------------------------|---------------------|----------|
| 1. Sangat Tidak Realistis | 2. Tidak Realistis  | 3. Biasa |
| 4. Realistis              | 5. Sangat Realistis |          |

4. Saya memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk mencapai target dalam pekerjaan

- |                        |                  |              |
|------------------------|------------------|--------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Ragu-ragu |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |              |

5. Saya berjuang sungguh – sungguh merealisasikan tujuan untuk mencapai target

- |                        |                  |              |
|------------------------|------------------|--------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Ragu-ragu |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |              |

6. Saya memanfaatkan umpan balik (berupa arahan dan petunjuk pimpinan) untuk memotivasi saya dalam bekerja

- |                        |                  |              |
|------------------------|------------------|--------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Ragu-ragu |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |              |

- **Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need of Affiliation*) (X1.2)**

1. Saya lebih mementingkan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan (Tidak mencampuri urusan orang lain secara pribadi)

- |                        |                  |           |
|------------------------|------------------|-----------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Netral |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |           |

2. Saya lebih senang bekerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.
 

1. Sangat Tidak Senang	2. Tidak Senang	3. Biasa
4. Senang	5. Sangat Senang	
3. Saya selalu mencari kesepakatan dengan rekan kerja untuk mengambil keputusan.
 

1. Sangat Tidak Setuju	2. Tidak Setuju	3. Ragu-ragu
4. Setuju	5. Sangat Setuju	

- **Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need of Power) (X1.3)**

1. Saya selalu berusaha menolong orang lain meskipun tidak diminta
 

1. Sangat Tidak Setuju	2. Tidak Setuju	3. Ragu-ragu
4. Setuju	5. Sangat Setuju	
2. Saya sangat aktif menentukan arah kegiatan dalam setiap pekerjaan.
 

1. Sangat Tidak Aktif	2. Tidak Aktif	3. Biasa
4. Aktif	5. Sangat Aktif	
3. Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak kampus.
 

1. Sangat Tidak Setuju	2. Tidak Setuju	3. Ragu-ragu
4. Setuju	5. Sangat Setuju	
4. Saya sangat peka terhadap konflik yang terjadi antar pribadi dari kelompok atau organisasi.
 

1. Sangat Tidak Peka	2. Tidak Peka	3. Biasa
4. Peka	5. Sangat Peka	

## 2. Disiplin (X2)

- **Tujuan dan Kemampuan (X2.1)**

1. Kemampuan yang dimiliki pegawai harus jelas untuk menunjang tujuan, visi dan misi kampus.
 

1. Sangat Tidak Jelas	2. Tidak Jelas	3. Biasa
4. Jelas	5. Sangat Jelas	
2. Pihak kampus telah menempatkan pegawai sesuai kemampuan yang dimiliki pada masing –masing bidang secara ideal.
 

1. Sangat Tidak Ideal	2. Tidak Ideal	3. Ragu-ragu
4. Ideal	5. Sangat Ideal	

3. Peraturan yang ditetapkan oleh pihak kampus cukup menantang dalam pekerjaan saya

- |                           |                     |          |
|---------------------------|---------------------|----------|
| 1. Sangat Tidak Menantang | 2. Tidak Menantang  | 3. Biasa |
| 4. Menantang              | 5. Sangat Menantang |          |

• **Teladan Pimpinan (X2.2)**

1. Pimpinan saya selalu bersikap jujur dalam perkataan ataupun perbuatan.

- |                       |                 |                  |
|-----------------------|-----------------|------------------|
| 1. Sangat Tidak Jujur | 2. Tidak Jujur  | 3. Kadang-kadang |
| 4. Jujur              | 5. Sangat Jujur |                  |

2. Pimpinan saya selalu bersikap adil terhadap bawahannya.

- |                      |                |                  |
|----------------------|----------------|------------------|
| 1. Sangat Tidak Adil | 2. Tidak Adil  | 3. Kadang-kadang |
| 4. Adil              | 5. Sangat Adil |                  |

• **Balas Jasa (X2.3)**

1. Saya merasa puas karena pihak kampus memberikan apresiasi atas pekerjaan saya.

- |                      |                |          |
|----------------------|----------------|----------|
| 1. Sangat Tidak Puas | 2. Tidak Puas  | 3. Biasa |
| 4. Puas              | 5. Sangat Puas |          |

2. Saya sangat mencintai pekerjaan saya karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.

- |                        |                  |              |
|------------------------|------------------|--------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Ragu-ragu |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |              |

• **Sanksi hukum (X2.4)**

1. Saya siap dikenakan hukuman apabila melanggar peraturan yang ditetapkan.

- |                        |                  |              |
|------------------------|------------------|--------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Ragu-ragu |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |              |

2. Sikap dan perilaku pegawai IAIN Jember sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku.

- |                        |                  |              |
|------------------------|------------------|--------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Ragu-ragu |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |              |

**3. Lingkungan Kerja (X3)**

• **Lingkungn Kerja Fisik (X3.1)**

1. Penerangan lampu dan sinar matahari dalam ruang kerja saya telah memadai.

- |                        |                  |              |
|------------------------|------------------|--------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 2. Tidak Setuju  | 3. Ragu-ragu |
| 4. Setuju              | 5. Sangat Setuju |              |

2. Interior warna pada ruang kerja saya sangat serasi.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju
3. Sirkulasi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada kinerja saya.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju
4. Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju
5. Kebersihan di kantor membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju
6. Keamanan di tempat kerja saya cukup terkendali dan mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.
  1. Sangat Tidak Aman
  2. Tidak Aman
  3. Ragu-ragu
  4. Aman
  5. Sangat Aman

• **Lingkungan Kerja Non Fisik (X3.2)**

1. Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan.
  1. Sangat Tidak Baik
  2. Tidak Baik
  3. Biasa
  4. Baik
  5. Sangat Baik
2. Saya selalu menjalin hubungan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja saya.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju

**4. Kinerja (Y)**

• **Kapasitas (Y.1)**

1. Saya memiliki keterampilan yang bisa saya pergunakan untuk menunjang pekerjaan saya.
  1. Sangat Tidak Terampil
  2. Tidak Terampil
  3. Biasa
  4. Terampil
  5. Sangat Terampil
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
  1. Sangat Tidak Mampu
  2. Tidak Mampu
  3. Biasa

4. Mampu 5. Sangat Mampu

3. Saya memiliki pengalaman atas pekerjaan yang saya lakukan.

1. Sangat Tidak Berpengalaman 2. Tidak Berpengalaman 3. Biasa  
4. Berpengalaman 5. Sangat Berpengalaman

**3. Kesempatan (Y.2)**

1. Peralatan/ fasilitas yang diberikan kantor cukup memadai dan mendukung kinerja saya.

1. Sangat Tidak Memadai 2. Tidak Memadai 3. Biasa  
4. Memadai 5. Sangat Memadai

2. Keputusan yang diambil oleh pimpinan semata-mata untuk kebaikan bersama.

1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Ragu-ragu  
4. Setuju 5. Sangat Setuju

3. Saya selalu bersikap baik dengan memanfaatkan waktu dalam bekerja.

1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Ragu-ragu  
4. Setuju 5. Sangat Setuju

4. Saya selalu mempunyai kemauan untuk berubah menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Ragu-ragu  
4. Setuju 5. Sangat Setuju

**4. Kemauan (Y.3)**

1. Saya mempunyai kemampuan dalam bekerja dengan memberikan ide atau gagasan dalam setiap kegiatan.

1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Ragu-ragu  
4. Setuju 5. Sangat Setuju

2. Saya diberi kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan bakat dan kreatifitas saya.

1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Ragu-ragu  
4. Setuju 5. Sangat Setuju

3. Saya mempunyai tekad yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

1. Sangat Tidak kuat 2. Tidak Kuat 3. Biasa  
4. Kuat 5. Sangat Kuat

## 5. Kepuasan Kerja (Z)

### • Hubungan Kerja (Z.1)

1. Saya sering berinteraksi dengan atasan dalam berbagai hal pekerjaan.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju
2. Pimpinan selalu menjalin komunikasi dua arah.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju
3. Saya selalu menjalin kerjasama dengan tim.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju
4. Pimpinan selalu bersikap terbuka dan transparan kepada bawahannya.
  1. Sangat Tidak Transparan
  2. Tidak Transparan
  3. Kadang-kadang
  4. Transparan
  5. Sangat Transparan

### • Tantangan Kerja (Z.2)

1. Saya bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju
2. Pimpinan mempunyai keterampilan mengambil keputusan dalam setiap permasalahan.
  1. Sangat Tidak Setuju
  2. Tidak Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Setuju
  5. Sangat Setuju

### • Perlindungan Kerja (Z.3)

1. Saya merasa puas karena adanya perlindungan dari pemerintah berupa jaminan kesehatan, resiko kecelakaan, dan jaminan pensiun.
  1. Sangat Tidak Puas
  2. Tidak Puas
  3. Biasa
  4. Puas
  5. Sangat Puas
2. Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja.
  1. Sangat Tidak Puas
  2. Tidak Puas
  3. Biasa
  4. Puas
  5. Sangat Puas

LAMPIRAN 1

		X1.1.1	x1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1.6	X1.1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,569**	,392**	,280**	,273**	,230**	,679**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
x1.1.2	Pearson Correlation	,569**	1	,581**	,732**	,503**	,320**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.3	Pearson Correlation	,392**	,581**	1	,577**	,685**	,105	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,159	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.4	Pearson Correlation	,280**	,732**	,577**	1	,621**	,164*	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,027	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.5	Pearson Correlation	,273**	,503**	,685**	,621**	1	,065	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,383	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.6	Pearson Correlation	,230**	,320**	,105	,164*	,065	1	,602**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,159	,027	,383		,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1	Pearson Correlation	,679**	,851**	,690**	,718**	,633**	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	181	181	181	181	181	181	181

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

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

Lampiran A2

**Correlations**

		X.1.2.1	x1.2.2	X.1.2.2	X.1.2
X.1.2.1	Pearson Correlation	1	,569**	,392**	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	181	181	181	181
x1.2.2	Pearson Correlation	,569**	1	,581**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	181	181	181	181
X.1.2.2	Pearson Correlation	,392**	,581**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	181	181	181	181
X.1.2	Pearson Correlation	,856**	,864**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	181	181	181	181

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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Lampiran A3

**Correlations**

		x1.3.1	X1.3.2	x1.3.3	x1.3.4	X1.3
x1.3.1	Pearson Correlation	1	,569**	,392**	,280**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	181	181	181	181	181
X1.3.2	Pearson Correlation	,569**	1	,581**	,732**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	181	181	181	181	181
x1.3.3	Pearson Correlation	,392**	,581**	1	,577**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	181	181	181	181	181
x1.3.4	Pearson Correlation	,280**	,732**	,577**	1	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	181	181	181	181	181
X1.3.5	Pearson Correlation	,765**	,900**	,750**	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	181	181	181	181	181

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

### Correlations

		X1.1.1	x1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1.6	X1.1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,569**	,392**	,280**	,273**	,230**	,679**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
x1.1.2	Pearson Correlation	,569**	1	,581**	,732**	,503**	,320**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.3	Pearson Correlation	,392**	,581**	1	,577**	,685**	,105	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,159	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.4	Pearson Correlation	,280**	,732**	,577**	1	,621**	,164*	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,027	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.5	Pearson Correlation	,273**	,503**	,685**	,621**	1	,065	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,383	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.6	Pearson Correlation	,230**	,320**	,105	,164*	,065	1	,602**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,159	,027	,383		,000
	N	181	181	181	181	181	181	181
X1.1.	Pearson Correlation	,679**	,851**	,690**	,718**	,633**	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	181	181	181	181	181	181	181

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

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

### Correlations

		X.1.2.1	x1.2.2	X.1.2.2	X.1.2
X.1.2.1	Pearson Correlation	1	,569**	,392**	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	181	181	181	181
x1.2.2	Pearson Correlation	,569**	1	,581**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	181	181	181	181
X.1.2.2	Pearson Correlation	,392**	,581**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	181	181	181	181
X.1.2	Pearson Correlation	,856**	,864**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	181	181	181	181

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

**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Lampiran B1

**Correlations**

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	x2.1
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,208**	,233**	,481**
	Sig. (2-tailed)		,005	,002	,000
	N	181	181	181	181
X2.1.2	Pearson Correlation	,208**	1	,795**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,000
	N	181	181	181	181
X2.1.3	Pearson Correlation	,233**	,795**	1	,924**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000
	N	181	181	181	181
X2.1	Pearson Correlation	,481**	,902**	,924**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	181	181	181	181

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

Lampiran B2

**Correlations**

		X2.2.1	X2.2.2	X2.2
X2.2.1	Pearson Correlation	1	,771**	,946**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	181	181	181
X2.2.2	Pearson Correlation	,771**	1	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	181	181	181
X2.2	Pearson Correlation	,946**	,936**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	181	181	181

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

### Lampiran B3

#### Correlations

		x.2.3.1	x.2.3.2	X2.3
x.2.3.1	Pearson Correlation	1	,539**	,843**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	181	181	181
x.2.3.2	Pearson Correlation	,539**	1	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	181	181	181
X2.3	Pearson Correlation	,843**	,907**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	181	181	181

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

### Lampiran B4

		x.2.4.1	x.2.4.2	x.2.4
x.2.4.1	Pearson Correlation	1	,063	,601**
	Sig. (2-tailed)		,400	,000
	N	181	181	181
x.2.4.2	Pearson Correlation	,063	1	,836**
	Sig. (2-tailed)	,400		,000
	N	181	181	181
X2.4	Pearson Correlation	,601**	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	



**Correlations**

		X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.1.4	X3.1.5	X3.1.6	x.3
X3.1.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1  181	,777**  181	,535**  181	,481**  181	,486**  181	,332**  181	,770**  181
X3.1.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,777**  181	1  181	,597**  181	,777**  181	,709**  181	,362**  181	,913**  181
X3.1.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,535**  181	,597**  181	1  181	,552**  181	,390**  181	,270**  181	,707**  181
X3.1.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,481**  181	,777**  181	,552**  181	1  181	,715**  181	,415**  181	,841**  181
X3.1.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,486**  181	,709**  181	,390**  181	,715**  181	1  181	,616**  181	,844**  181
X3.1.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,332**  181	,362**  181	,270**  181	,415**  181	,616**  181	1  181	,616**  181
x.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,770**  181	,913**  181	,707**  181	,841**  181	,844**  181	,616**  181	1  181

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

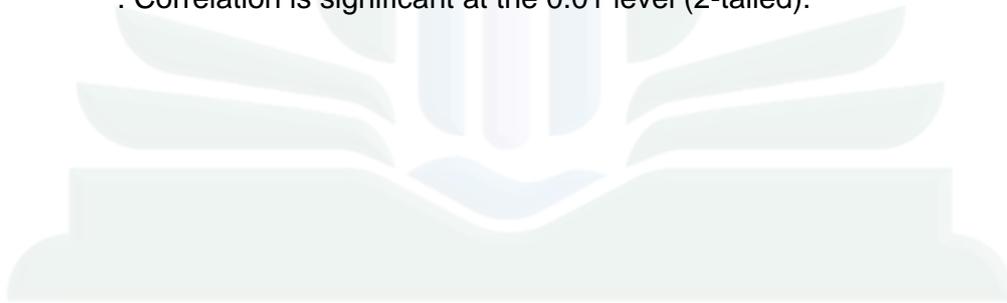
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

### Correlations

		X3.2.1	X3.2.2	x.3.2
X3.2.1	Pearson Correlation	1	,115	,903**
	Sig. (2-tailed)		,124	,000
	N	181	181	181
X3.2.2	Pearson Correlation	,115	1	,530**
	Sig. (2-tailed)	,124		,000
	N	181	181	181
x.3.2.3	Pearson Correlation	,903**	,530**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	181	181	181

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



**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

**Correlations**

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	V10
y1	Pearson Correlation	1	,818**	,749**	,681**	,419**	,127	,127	,176*	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,089	,088	,018	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181
y2	Pearson Correlation	,818**	1	,918**	,768**	,397**	,067	,163*	,158*	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,372	,029	,033	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181
y3	Pearson Correlation	,749**	,918**	1	,703**	,345**	,041	,141	,181*	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,585	,059	,014	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181
y4	Pearson Correlation	,681**	,768**	,703**	1	,399**	,102	,172*	,128	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,170	,021	,085	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181
y5	Pearson Correlation	,419**	,397**	,345**	,399**	1	,059	,076	,175*	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,428	,312	,018	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181
y6	Pearson Correlation	,127	,067	,041	,102	,059	1	,017	,102	,374**
	Sig. (2-tailed)	,089	,372	,585	,170	,428		,817	,171	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181
y7	Pearson Correlation	,127	,163*	,141	,172*	,076	,017	1	,080	,334**
	Sig. (2-tailed)	,088	,029	,059	,021	,312	,817		,286	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181
y8	Pearson Correlation	,176*	,158*	,181*	,128	,175*	,102	,080	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,018	,033	,014	,085	,018	,171	,286		,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181
V10	Pearson Correlation	,804**	,837**	,797**	,786**	,534**	,374**	,334**	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181

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

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**Correlations**

		z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	Z9	V11
z1	Pearson Correlation	1	,528**	,576**	,588**	,640**	,547**	,659**	,512**	,102	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,173	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
z2	Pearson Correlation	,528**	1	,750**	,873**	,574**	,703**	,606**	,390**	,152*	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,042	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
z3	Pearson Correlation	,576**	,750**	1	,775**	,521**	,534**	,500**	,423**	,082	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,274	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
z4	Pearson Correlation	,588**	,873**	,775**	1	,624**	,716**	,632**	,460**	,136	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,068	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
z5	Pearson Correlation	,640**	,574**	,521**	,624**	1	,701**	,593**	,570**	,136	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,067	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
z6	Pearson Correlation	,547**	,703**	,534**	,716**	,701**	1	,516**	,243**	,194**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,009	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
z7	Pearson Correlation	,659**	,606**	,500**	,632**	,593**	,516**	1	,487**	,072	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,336	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
z8	Pearson Correlation	,512**	,390**	,423**	,460**	,570**	,243**	,487**	1	,121	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,106	,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
Z9	Pearson Correlation	,102	,152*	,082	,136	,136	,194**	,072	,121	1	,342**
	Sig. (2-tailed)	,173	,042	,274	,068	,067	,009	,336	,106		,000
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181
V11	Pearson Correlation	,771**	,847**	,777**	,879**	,797**	,785**	,766**	,620**	,342**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	181	181	181	181	181	181	181	181	181	181

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

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## LAMPIRAN F

**X1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	3.9	3.9	3.9
	3	10	5.5	5.5	9.4
	4	59	32.6	32.6	42.0
	5	105	58.0	58.0	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	5.5	5.5	5.5
	4	77	42.5	42.5	48.1
	5	94	51.9	51.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	50	27.6	27.6	27.6
	5	131	72.4	72.4	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**X1.1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	1.7	1.7	1.7
	4	85	47.0	47.0	48.6
	5	93	51.4	51.4	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	1.7	1.7	1.7
	4	38	21.0	21.0	22.7
	5	140	77.3	77.3	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	6.6	6.6	6.6
	2	5	2.8	2.8	9.4
	3	51	28.2	28.2	37.6
	4	70	38.7	38.7	76.2
	5	43	23.8	23.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	9.4	9.4	9.4
	4	72	39.8	39.8	49.2
	5	92	50.8	50.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	2.8	2.8	2.8
	3	27	14.9	14.9	17.7
	4	87	48.1	48.1	65.7
	5	62	34.3	34.3	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	9.4	9.4	9.4
	4	104	57.5	57.5	66.9
	5	60	33.1	33.1	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	9.9	9.9	9.9
	4	100	55.2	55.2	65.2
	5	63	34.8	34.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	42	23.2	23.2	23.2
	4	73	40.3	40.3	63.5
	5	66	36.5	36.5	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	5.5	5.5	5.5
	4	62	34.3	34.3	39.8
	5	109	60.2	60.2	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X1.3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	9.4	9.4	9.4
	4	75	41.4	41.4	50.8
	5	89	49.2	49.2	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Lampiran H

**X3.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	6.1	6.1	6.1
	3	45	24.9	24.9	30.9
	4	93	51.4	51.4	82.3
	5	32	17.7	17.7	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X3.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.9	3.9	3.9
	2	5	2.8	2.8	6.6
	3	51	28.2	28.2	34.8
	4	62	34.3	34.3	69.1
	5	56	30.9	30.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X3.1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	7.2	7.2	7.2
	3	45	24.9	24.9	32.0
	4	87	48.1	48.1	80.1
	5	36	19.9	19.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X3..4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.6	.6	.6
	3	43	23.8	23.8	24.3
	4	75	41.4	41.4	65.7
	5	62	34.3	34.3	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X3.1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	36	19.9	19.9	19.9
	3	19	10.5	10.5	30.4
	4	88	48.6	48.6	79.0
	5	38	21.0	21.0	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X3.1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.4	4.4	4.4
	3	5	2.8	2.8	7.2
	4	99	54.7	54.7	61.9
	5	69	38.1	38.1	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**X3.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	11.0	11.0	11.0
	3	1	.6	.6	11.6
	4	59	32.6	32.6	44.2
	5	57	31.5	31.5	75.7
	Total	181	100.0	100.0	

**X3.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	3.9	3.9	3.9
	3	5	2.8	2.8	6.6
	4	51	28.2	28.2	34.8
	5	62	34.3	34.3	69.1
	Total	181	100.0	100.0	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Lampiran I

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	2.8	2.8	2.8
	4	79	43.6	43.6	46.4
	5	97	53.6	53.6	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	5.0	5.0	5.0
	4	69	38.1	38.1	43.1
	5	103	56.9	56.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	4.4	4.4	4.4
	4	85	47.0	47.0	51.4
	5	88	48.6	48.6	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	6.1	6.1	6.1
	4	74	40.9	40.9	47.0
	5	96	53.0	53.0	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Y2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	69	38.1	38.1	38.1
	5	112	61.9	61.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Y2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	7.7	7.7	7.7
	4	66	36.5	36.5	44.2
	5	101	55.8	55.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Y2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	9.9	9.9	9.9
	4	82	45.3	45.3	55.2
	5	81	44.8	44.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Y3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	1.7	1.7	1.7
	4	79	43.6	43.6	45.3
	5	99	54.7	54.7	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Y3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	5.5	5.5	5.5
	4	77	42.5	42.5	48.1
	5	94	51.9	51.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Y3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	9.4	9.4	9.4
	4	97	53.6	53.6	63.0
	5	67	37.0	37.0	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

LAMPIRAN J

**Z1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	17.1	17.1	17.1
	4	50	27.6	27.6	44.8
	5	100	55.2	55.2	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Z1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	13.3	13.3	13.3
	4	35	19.3	19.3	32.6
	5	122	67.4	67.4	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Z1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.6	.6	.6
	3	23	12.7	12.7	13.3
	4	44	24.3	24.3	37.6
	5	113	62.4	62.4	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Z1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.6	.6	.6
	2	15	8.3	8.3	8.8
	3	40	22.1	22.1	30.9
	4	74	40.9	40.9	71.8
	5	51	28.2	28.2	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Z2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	5.5	5.5	5.5
	4	88	48.6	48.6	54.1
	5	83	45.9	45.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Z2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	13.3	13.3	13.3
	4	35	19.3	19.3	32.6
	5	122	67.4	67.4	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Z3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	7.2	7.2	7.2
	4	58	32.0	32.0	39.2
	5	110	60.8	60.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

**Z3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	5.5	5.5	5.5
	4	77	42.5	42.5	48.1
	5	94	51.9	51.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Respondens	X1	X2	X3	z	y
1	4.7	3.9	4.2	4.4	4.6
2	4.2	3.6	4.5	4.1	4.8
3	4.5	4.4	4.7	4.1	4.2
4	4.2	3.8	4.0	4.1	4.6
5	4.7	4.4	4.0	5.0	5.0
6	4.9	5.0	4.3	5.0	5.0
7	4.0	3.9	3.7	4.0	4.2
8	4.5	3.8	4.0	4.5	4.6
9	4.6	4.5	4.3	4.4	4.6
10	4.2	4.3	4.0	4.8	4.6
11	4.8	5.0	4.3	4.9	5.0
12	4.2	4.6	3.7	4.0	4.4
13	4.9	4.0	4.7	4.9	4.8
14	3.7	3.3	4.0	3.5	3.4
15	4.2	2.9	4.2	4.6	4.4
16	3.8	3.8	3.0	3.9	3.8
17	3.2	3.1	3.3	3.5	3.6
18	4.0	4.0	4.2	3.9	4.4
19	3.7	3.5	4.0	3.9	4.0
20	3.9	3.4	3.2	3.9	3.8
21	2.7	3.8	2.8	3.9	3.8
22	3.8	2.4	3.8	4.0	3.0
23	4.2	4.1	4.3	4.0	4.6
24	4.8	3.5	4.2	5.0	5.0
25	4.8	4.3	3.8	5.0	4.6
26	4.9	5.0	4.8	5.0	5.0
27	4.6	4.6	4.8	4.9	4.8
28	4.9	4.4	4.2	4.9	4.8
29	4.5	4.5	3.3	4.0	3.4
30	4.4	4.4	4.5	4.5	4.6
31	4.0	3.5	3.8	4.3	3.4
32	4.3	4.0	4.0	4.5	4.0
33	4.5	2.8	2.7	2.8	2.6
34	4.2	4.2	4.3	4.5	4.4
35	4.5	4.0	4.3	4.1	5.0
36	4.7	3.9	4.2	4.9	4.6
37	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
38	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
39	4.6	3.6	4.0	4.9	4.8
40	4.7	3.6	4.0	5.0	5.0
41	4.2	3.8	3.8	4.9	4.6
42	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
43	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
44	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
45	4.7	3.3	3.7	4.9	3.8
46	4.2	2.9	4.0	3.5	3.8
47	4.5	3.8	4.3	4.6	3.0
48	4.8	3.1	3.4	3.9	4.6
49	4.8	4.0	4.3	4.5	5.0

50	4.9	3.5	3.7	3.9	4.6
51	4.0	3.4	4.7	3.9	5.0
52	4.5	3.8	3.2	3.9	4.8
53	4.6	4.4	4.2	3.9	4.8
54	4.2	4.1	3.0	4.0	3.4
55	4.8	3.5	3.3	4.0	4.6
56	4.2	4.3	4.2	5.0	4.6
57	4.9	5.0	3.8	5.0	4.6
58	3.7	3.9	4.8	5.0	4.6
59	4.2	3.6	4.8	4.0	5.0
60	3.8	4.4	4.2	4.0	4.4
61	3.2	3.8	3.3	5.0	4.8
62	3.9	4.4	4.5	5.0	3.4
63	3.7	5.0	3.8	5.0	4.4
64	3.9	3.9	4.0	4.9	3.8
65	3.8	3.8	3.3	3.8	3.6
66	3.8	4.5	3.3	4.0	4.4
67	4.2	2.3	3.8	4.5	4.0
68	4.8	5.0	4.0	4.3	3.8
69	4.8	4.6	2.7	4.5	3.8
70	4.9	4.0	2.8	4.1	3.0
71	4.6	5.0	4.3	4.5	4.6
72	4.9	3.3	4.2	4.1	5.0
73	4.5	2.9	5.0	4.9	3.0
74	4.4	3.8	4.0	4.0	4.6
75	4.0	3.1	4.0	4.0	5.0
76	4.3	4.0	4.0	5.0	4.6
77	4.5	3.5	3.8	5.0	5.0
78	4.2	3.4	5.0	5.0	4.8
79	4.5	3.8	5.0	4.0	4.8
80	4.7	2.4	2.5	4.0	3.4
81	5.0	4.1	4.3	5.0	4.6
82	4.0	3.5	3.7	5.0	4.6
83	4.6	4.3	4.7	5.0	4.6
84	4.7	5.0	4.2	4.5	4.6
85	4.2	4.4	4.2	4.3	5.0
86	5.0	3.8	3.0	4.5	4.4
87	5.0	4.4	3.3	4.1	3.8
88	5.0	5.0	4.2	4.5	3.8
89	4.7	3.9	4.0	4.1	3.0
90	4.2	3.8	3.7	4.9	4.6
91	4.5	4.5	4.0	5.0	5.0
92	4.8	4.3	4.3	4.0	4.6
93	4.8	5.0	3.3	4.9	5.0
94	4.9	4.6	4.3	5.0	4.8
95	4.0	4.0	3.7	4.9	4.8
96	4.5	5.0	4.7	5.0	3.4
97	4.6	3.3	3.2	4.0	4.6
98	4.2	4.3	4.2	5.0	3.4
99	4.8	3.8	3.0	4.9	4.4

100	4.2	3.2	3.3	3.5	4.8
101	4.9	4.1	4.3	4.6	3.4
102	3.7	3.5	4.2	3.9	4.4
103	4.2	4.3	5.0	4.8	4.5
104	3.8	3.8	4.0	3.9	3.6
105	4.2	4.4	4.0	4.4	4.4
106	3.9	3.8	4.0	4.1	4.0
107	3.7	4.4	3.8	4.1	3.8
108	4.7	5.0	5.0	4.1	3.8
109	3.8	3.9	5.0	5.0	3.0
110	3.8	3.8	4.2	5.0	4.6
111	4.2	4.5	4.3	4.0	5.0
112	4.8	2.3	2.5	4.5	3.0
113	4.8	2.9	4.3	4.4	4.6
114	4.9	3.8	3.7	4.8	5.0
115	4.6	3.1	4.7	4.0	4.6
116	4.9	4.0	3.2	4.0	5.0
117	4.5	3.5	4.2	5.0	4.8
118	4.4	3.4	3.0	5.0	4.8
119	4.0	3.8	3.3	3.0	3.0
120	4.3	4.2	4.3	4.0	4.6
121	4.5	4.1	4.2	4.0	5.0
122	4.2	3.5	5.0	5.0	4.6
123	4.5	4.3	4.0	5.0	5.0
124	4.7	4.0	4.0	5.0	3.0
125	5.0	3.9	4.0	4.5	4.6
126	4.0	5.0	3.8	4.3	5.0
127	4.6	4.0	4.5	4.5	4.6
128	4.7	3.6	3.8	5.0	5.0
129	4.2	3.6	4.0	5.0	4.8
130	5.0	3.8	2.7	4.5	4.8
131	5.0	5.0	2.8	4.3	3.4
132	5.0	5.0	3.8	4.5	4.6
133	4.8	5.0	4.0	4.1	5.0
134	4.2	4.2	4.5	4.5	5.0
135	4.5	4.2	4.3	4.1	4.2
136	4.8	3.8	4.3	4.9	4.6
137	4.8	4.4	4.2	5.0	4.6
138	4.9	5.0	5.0	4.0	4.6
139	3.8	3.9	4.0	4.9	5.0
140	4.5	3.8	4.0	5.0	4.4
141	4.6	4.5	5.0	4.9	4.8
142	4.1	4.5	4.5	5.0	4.4
143	4.8	4.3	4.3	5.0	4.4
144	4.2	4.2	4.2	5.0	4.5
145	4.9	3.1	4.3	4.4	4.8
146	3.8	4.0	3.7	4.8	3.0
147	4.2	5.0	4.7	4.0	4.6
148	3.7	3.9	3.2	4.0	5.0
149	3.4	3.8	4.2	5.0	4.6

150	3.8	4.5	3.0	5.0	5.0
151	3.7	2.3	3.3	5.0	3.0
152	4.0	5.0	4.3	4.0	4.6
153	3.8	4.6	4.2	4.0	5.0
154	3.8	4.0	2.5	5.0	4.6
155	4.8	5.0	4.3	5.0	4.0
156	4.9	4.4	3.7	5.0	3.8
157	4.0	3.8	4.7	4.5	3.8
158	4.5	4.4	3.2	4.3	3.0
159	4.6	5.0	4.2	5.0	4.6
160	4.1	3.9	3.0	4.0	5.0
161	4.8	3.8	3.3	4.0	3.0
162	4.2	4.5	4.3	5.0	4.6
163	4.9	4.8	4.2	5.0	5.0
164	4.5	5.0	5.0	5.0	4.6
165	4.2	4.6	4.0	4.9	5.0
166	3.8	4.0	4.0	4.9	4.8
167	4.2	5.0	4.0	4.0	4.8
168	4.8	3.3	3.8	4.5	3.0
169	4.2	2.9	5.0	4.3	3.4
170	4.8	4.1	5.0	4.5	4.6
171	3.6	3.5	3.5	3.2	3.4
172	4.1	4.3	4.3	4.5	4.6
173	3.8	4.1	3.7	4.1	4.6
174	3.4	3.9	4.7	4.9	5.0
175	3.9	3.6	3.2	4.0	4.4
176	3.8	4.4	4.2	4.0	4.8
177	4.1	3.8	3.0	4.0	3.4
178	3.8	4.4	3.3	5.0	4.4
179	3.8	5.0	4.2	5.0	3.8
180	4.3	3.9	4.0	5.0	3.6
181	4.8	3.8	3.3	4.0	3.2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Lampiran 13

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		x3	x1	x2	
1	Correlations	x3	1.000	-.069	-.269
		x1	-.069	1.000	-.196
		x2	-.269	-.196	1.000
1	Covariances	x3	.003	.000	-.001
		x1	.000	.006	-.001
		x2	-.001	-.001	.003

a. Dependent Variable: z

Lampiran 14a : Uji sig t dan VIF

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.509	.390		6.439	.000		
	x1	.255	.057	.244	2.011	.046	.946	1.058
	x2	.226	.037	.465	2.225	.027	.881	1.135
	x3	.294	.029	.439	3.283	.001	.912	1.096

a. Dependent Variable: z

Lampiran 14b Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	6.335	3	2.112	10.142	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.851	177	.208		
	Total	43.186	180			

a. Dependent Variable: z

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Lampiran 15 : Nilai Heteris skedastisitas dengan uji PARK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.232	.184		6.685	.000		
	x1	-.133	.036	-.267	-1.656	.200	.946	1.058
	x2	-.029	.027	-.082	-1.084	.280	.881	1.135
	x3	-.036	.028	-.096	-1.287	.200	.912	1.096

a. Dependent Variable: ABS

Lampiran 16 : Nilai Durbin Watson

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 <sup>a</sup>	.147	.132	.4563	1.802

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: z

Lampiran 17

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		z	x1	x3	x2	
1	Correlation	z	1,000	-,149	-,240	-,165
		x1	-,149	1,000	-,030	-,167
		x3	-,240	-,030	1,000	-,218
		x2	-,165	-,167	-,218	1,000
	Covariance	z	,009	-,001	-,002	-,001
		x1	-,001	,010	,000	-,001
		x3	-,002	,000	,006	-,001
		x2	-,001	-,001	-,001	,006

a. Dependent Variable: y

	Variabel	z	x1	x3	x2
Correlations	z	1,000	-,149	-,240	-,165
	x1	-,149	1,000	-,030	-,167
	x3	-,240	-,030	1,000	-,218
	x2	-,165	-,167	-,218	1,000

Lampiran 18a

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,661	,558		2,976	,003		
	x1	,154	,100	,039	2,539	,019	,924	1,082
	x2	,186	,074	,188	2,512	,013	,857	1,166
	x3	,196	,079	,187	2,501	,013	,860	1,163
	z	,204	,097	,468	2,109	,036	,853	1,172

a. Dependent Variable: y

Lampiran 18b

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,428	4	2,857	8,257	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60,897	176	,346		
	Total	72,325	180			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z, x1, x3, x2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,661	,558		2,976	,003		
	x1	,154	,100	,039	2,539	,019	,924	1,082
	x2	,186	,074	,188	2,512	,013	,857	1,166
	x3	,196	,079	,187	2,501	,013	,860	1,163
	z	,204	,097	,468	2,109	,036	,853	1,172

a. Dependent Variable: y

Lampiran 18b

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,428	4	2,857	8,257	.000 <sup>b</sup>
	Residual	60,897	176	,346		
	Total	72,325	180			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z, x1, x3, x2

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Lampiran 19 . Nilai heteroskedasyisits dengan uji park

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,320	,205		6,446	,000
	x1	-,028	,037	-,256	-3,468	,325
	x2	-,025	,027	-,070	-,906	,366
	x3	-,029	,029	-,078	-1,014	,312
	z	-,035	,036	-,076	-,984	,326

a. Dependent Variable: ABS

Lampiran 20

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.397 <sup>a</sup>	,158	,139	,5882	1,910

a. Predictors: (Constant), z, x1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 <sup>a</sup>	.147	.132	.4563

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Nilai ei = akar dari  $1-0,147 = 0,92$

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.335	3	2.112	10.142	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.851	177	.208		
	Total	43.186	180			

a. Dependent Variable: z

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Uji secara simultan memiliki nilai sig 0,000 yang berarti bahwa variabel x1,x2 ,x3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel y.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.509	.390		6.439	.000
	x1	.255	.057	.144	2.011	.046
	x2	.226	.037	.165	2.225	.027
	x3	.294	.029	.239	3.283	.001

a. Dependent Variable: z

T tabel = Z =  $2.509 + 0.255X_1 + 0.226X_2 + 0.294X_3$

Dengan  $\alpha=0,05$ , N=181, df=4. T tabel 1,973457202

Nilai X1 – Y

Berdasarkan uji signifikansi variabel x1 terhadap z yaitu  $0,046 < 0.05$  jadi variabel x1 berpengaruh signifikan terhadap variabel z, hal itu uga sesuai dengan hasil t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,011 > 1,973$  Jadi motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Nilai X2 - Y

Berdasarkan uji signifikansi variabel x2 terhadap z yaitu  $0,027 < 0.05$  jadi variabel x2 berpengaruh signifikan terhadap variabel z, hal itu uga sesuai dengan hasil t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,225 > 1,973$  jadi disiplin berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

### X3 – Z

Berdasarkan uji signifikansi variabel x3 terhadap z yaitu  $0,001 < 0.05$  jadi variabel x2 berpengaruh signifikan terhadap variabel z, hal itu uga sesuai dengan hasil t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,283 > 1,973$  jadi variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

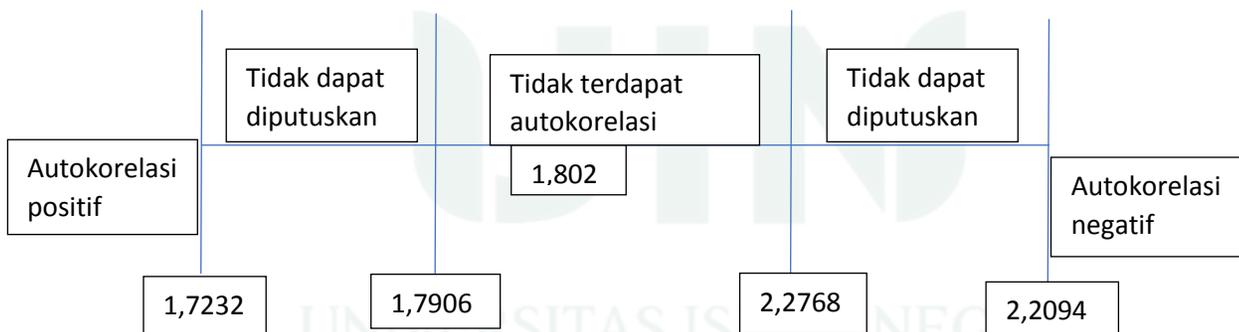
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 <sup>a</sup>	.147	.132	.4563	1.802

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: z

Nilai dari durbin Watson = 1,886, nilai dl = 1,7232 dan du = 1,7906



## Uji multikolinieritas

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		x3	x1	x2	
1	Correlations	x3	1.000	-.069	-.269
		x1	-.069	1.000	-.196
		x2	-.269	-.196	1.000
Covariances	x3	.003	.000	-.001	
	x1	.000	.006	-.001	
	x2	-.001	-.001	.003	

a. Dependent Variable: z

Dari uji multikolinieritas menggunakan kovarian matrix dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari variabel-variabel independent x1,x2 dan x3 kurang dari 0,7 jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

## Uji multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.509	.390		6.439	.000		
	x1	.255	.057	.144	2.011	.046	.946	1.058
	x2	.226	.037	.165	2.225	.027	.881	1.135
	x3	.294	.029	.239	3.283	.001	.912	1.096

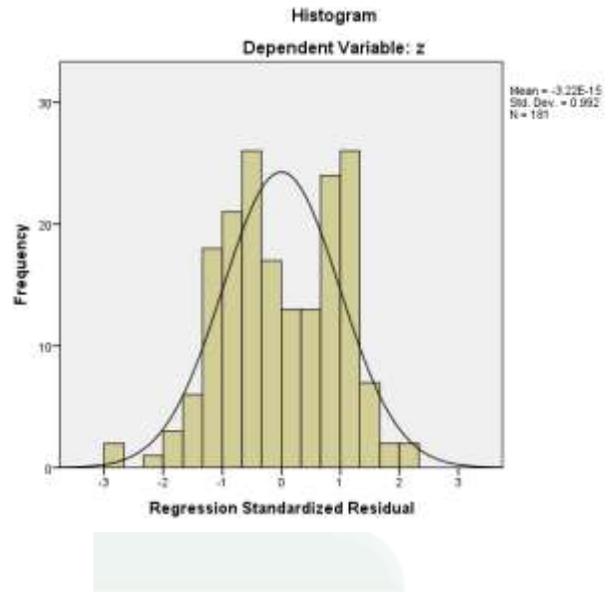
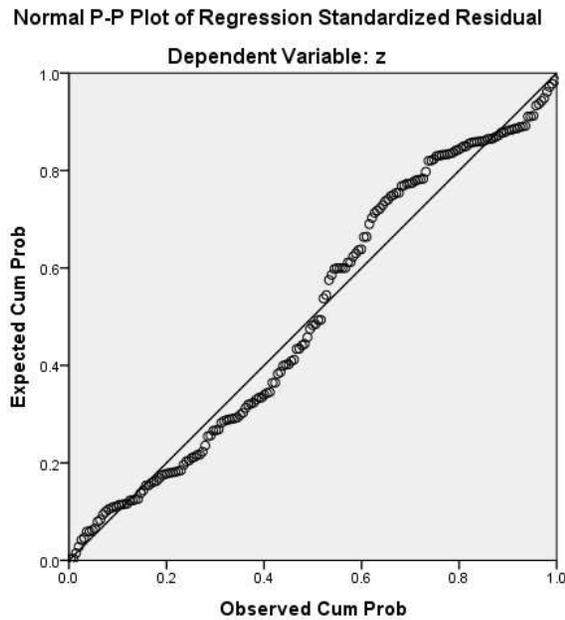
a. Dependent Variable: z

## Uji VIF

Dari uji VIF dikatakan bahwa apabila nilai VIF < 10 maka model tersebut bebas dari multikolinieritas (supriyadi ;2014), dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai dari VIF X1 1,058 < 10 dan X2 1,135 < 10 dan X3 1,096 < 10 dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari multikolinieritas

## Uji normalitas data

Dari hasil perhitungan uji normalitas data menggunakan histogram dan normal p plot dapat dibahas bahwa data tersebut terdistribusi normal hal ini dibuktikan dengan gambar histogram berbentuk lonceng sempurna dan titik titik sampel pada gambar Normal P-Plot berada di



## Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.232	.184		6.685	.000		
	x1	-.133	.036	-.267	-1.656	.200	.946	1.058
	x2	-.029	.027	-.082	-1.084	.280	.881	1.135
	x3	-.036	.028	-.096	-1.287	.200	.912	1.096

a. Dependent Variable: ABS

Ho: tidak terdapat heteroskedstisitas

Ha: terdapat heteroskedastisitas

Dari hasil di atas , baik dari nilai sig x1,x2 dan x3 yaitu 0,2., 0,28.,0,2 > 0,05 yang berarti ho diterima dan ha ditolak , jadi tidak terdapat heteroskedastisitas pada data

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 <sup>a</sup>	.158	.139	.5882

a. Predictors: (Constant), z, x1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

jadi e2 = akar dari 1-0,158= 0,9176

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.661	.558		2.976	.003		
	x1	.054	.100	.039	.539	.591	.924	1.082
	x2	.186	.074	.188	2.512	.013	.857	1.166
	x3	.196	.079	.187	2.501	.013	.860	1.163
	z	.204	.097	.658	6.109	.000	.853	1.172

a. Dependent Variable: y

X1 – Z - Y

$$Z = \frac{a.d}{\sqrt{(sea^2 a^2) + (sed^2 d^2)}}$$



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp.: 0331-487550, 427005 Fax: 0331-427005, Kode Pos: 68136  
Website: <http://iain-jember.ac.id> e-mail: [info@iain-jember.ac.id](mailto:info@iain-jember.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- 677 /In.20/1/PP.00.9/05/2020

Berdasarkan surat permohonan izin penelitian saudara tertanggal 20 Februari 2020, maka yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag.  
NIP : 197501031999031001  
Pangkat, Gol./Ruang : Pembina Utama Madya / IV/d  
Jabatan : Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan  
Unit kerja : IAIN Jember

Menyatakan bahwa nama dibawah ini:

Nama : Wiwik Nur Cahyani  
NIM : 0839218007  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Jenjang : S2  
Tempat Penelitian : IAIN Jember  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai ASN di IAIN Jember dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

telah selesai melaksanakan penelitian di IAIN Jember sesuai waktu yang ditetapkan.  
Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 25 Mei 2020

An. Rektor  
Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan



Tembusan : Rektor IAIN Jember sebagai laporan

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Wiwik Nur Cahyani  
NIM : 0839218007  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Pascasarjana UIN KHAS Jember

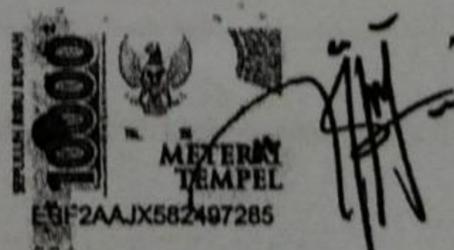
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di IAIN Jember** ” ini adalah

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Februari 2020 – Mei 2020
2. Benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang pernah dibuat oleh orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan yang berlaku.

Jember, 1 Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan



Wiwik Nur Cahyani  
NIM.0839218007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: B. 2076/In.20/2/PP.00.9/09/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas\* terhadap naskah tesis

Nama	:	Wiwik Nur Cahyani
NIM	:	0839218007
Prodi	:	Ekonomi Syariah
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	28 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	24 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	26 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	13 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	16 %	20 %
Bab VI (Penutup)	6 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 21 September 2021

an. Direktur,  
Wakil Direktur

**Dr. H. Aminullah, M.Ag.**  
NIP. 196011161992031001

\*Menggunakan Aplikasi Turnitin

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Wiwik Nur Cahyani  
NIM : 0839218007  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Pascasarjana IAIN Jember  
Alamat Tinggal : Badean Kulon RT.001/ RW.016 Serut Panti Jember  
E-mail : [wiwik.nc3003@gmail.com](mailto:wiwik.nc3003@gmail.com)  
Pendidikan :  
SDNU Bagorejo 03 Lulus Tahun 1993  
MTsN Kencong Lulus Tahun 1997  
MAN 2 Jember Lulus Tahun 2000  
D-II Universitas Islam Jember Lulus Tahun 2004  
S1 Universitas Islam Jember Lulus Tahun 2009