

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DISHUBKOMINFO DI SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

**Wisnu Rizky Rakhmat
NIM : 042079487E**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISHUBKOMINFO DI SEMARANG

Disusun Oleh :

WISNU RIZKY RAKHMAT

NIM : 042079487E

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Agustus 2016

Pembimbing



(Drs. Mulyana, M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISHUBKOMINFO DI SEMARANG

Disusun Oleh :

WISNU RIZKY RAKHMAT
NIM : 042079487E

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal Agustus 2016

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Drs. Mulyana, M.Si

Penguji



Dra. Sri Ayuni, Msi



Dr. H. Moch Zulfa, MM

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Tanggal Agustus 2016



Dra. Hj. Alifah Ratnawati, MM
Ketua Program Studi Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pembahasan mengenai disiplin, motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai telah dilakukan oleh banyak peneliti. Walaupun banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini hanya membahas tentang pentingnya disiplin, motivasi dan lingkungan kerja sebagai penentu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dishubkominfo, Kota Semarang yang berjumlah 250 pegawai. Sampel yang diambil sebanyak 71 pegawai. Sumber datanya primer dan sekunder. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dengan sebelumnya diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of discipline, motivation and work environment on employee performance. Discussion about discipline, motivation and work environment on improve employee performance has been performed by many researchers. Although many factors affect the performance of employees, this study only discusses the importance of discipline, motivation and work environment as a determinant of employee performance. The population in this study were employees Dishubkominfo, Semarang totaling 250 employees. Samples taken as many as 71 employees. The primary and secondary. Data collecting methode is questionnaire. The analysis technique used is multiple regression analysis with the previously tested the validity and reliability test, classic assumption. The results showed that: (1). Discipline positive and significant effect on employee performance. (2). Motivation positive and significant effect on employee performance. (3). Work environment positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Discipline, Motivation, Work Environment, Employee Performance

INTISARI

Penelitian ini membahas upaya peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah instansi melalui disiplin, motivasi dan lingkungan kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang mampu melaksanakan disiplin kerja dengan baik dapat membantu meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mempunyai peluang yang besar dalam mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan pada kajian toei yang mendalam, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ‘Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di organisasi’. Sedangkan pertanyaan ini adalah : a). Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai? b). Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai? c). Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai? Obyek penelitian ini adalah 71 pegawai Dishubkominfo, Kota Semarang. Metode pengambilan sampel menggunakan acak sederhana. Teknik analisis yang digunakan Regresi Berganda dengan menggunakan SPSS Versi 16. Hasil penelitian menunjukkan : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WISNU RIZKY RAKHMAT
NIM : 042079487E

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: "**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISHUBKOMINFO DI SEMARANG**" dan dimajukan untuk diuji pada tanggal : **Agustus 2016**, adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

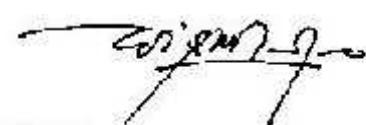
Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Dosen Pembimbing



Drs. Mulyana, M.Si

Semarang, Agustus 2016
Yang Memberi Pernyataan



Wisnu Rizky Rakhmat

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISHUBKOMINFO DI SEMARANG”**.

Skripsi ini penulis susun, guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Peran serta berbagai pihak turut menentukan terselesaikannya penulisan skripsi ini, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Hj. Olivia F., SE, M.Si, PhD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Dra. Hj. Alifah Ratnawati, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Drs. Mulyana, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan sepenuh hati bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam rangka menyusun skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Moch Zulfa, MM dan Ibu Dra. Sri Ayuni, Msi selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran demi sempurnanya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Karyawan pada Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
6. Bapak dan Ibu tercinta karena do'a – do'anya yang selalu mengalir di setiap shalat sehingga saya mendapatkan kemudahan dalam bekerja dan belajar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran yang lebih baik. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca khususnya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Semarang, Agustus 2016

Penulis,

WISNU RIZKY RAKHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
INTISARI.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Konsep Kinerja Pegawai	8
2.1.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10

2.2. Disiplin Kerja	13
2.2.1. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	14
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dsiplin Kerja....	15
2.3. Motivasi	18
2.3.1. Teori Hierarki Kebutuhan Motivasi	21
2.4. Konsep Lingkungan Kerja	23
2.4.1. Lingkungan Dalam (Internal) dan Lingkungan Luar (Eksternal)	25
2.5. Pengembangan Hipotesis	26
2.5.1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja	27
2.5.2. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja.....	27
2.5.3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja	28
2.6. Kerangka Pemikiran.....	29
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.3. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	34
3.3.1. Sumber Data.....	34
3.3.2. Metode Pengumpulan Data	35
3.4. Variabel dan Indikator.....	36
3.5. Teknik Analisis	38
3.5.1. Uji Instrumen	38
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	39

3.5.3. Analisis Regresi Berganda 41

3.5.4. Uji – t 41

3.5.5. Koefisien Determinasi 42

BAB VI : ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian 43

4.1.1. Deskripsi Variabel 43

4.2. Analisis Data 50

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas 50

4.2.2. Uji Asumsi Klasik 52

4.2.3. Hasil Regresi Berganda 54

4.2.4. Pengujian Hipotesis 56

4.2.5. Koefisien Determinasi 57

4.3. Pembahasan 58

BAB V : PENUTUP

5.1. Simpulan 66

5.2. Saran 66

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendarang 68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Variabel dan Indikator.....	37
4.1 Pernyataan Responden Mengenai Disiplin	44
4.2 Pernyataan Responden Mengenai Motivasi	45
4.3 Pernyataan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	47
4.4 Pernyataan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	48
4.5 Hasil Uji Validitas.....	50
4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.7 Hasil Uji Normalitas	52
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
4.10 Hasil Regresi Berganda.....	55
4.11 Hasil Uji – t.....	56
4.12 Hasil Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Hasil Kuesioner
3. Tabel Frekuensi Hasil Kuesioner
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Uji Normalitas
7. Hasil Uji Heteroskedastisitas
8. Hasil Regresi