

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEDISIPLINAN PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN TUBAN  
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**



Oleh

**Arif Fahmi Aminuddin**

**17410202**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEDISIPLINAN PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN TUBAN  
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**S K R I P S I**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh  
**Arif fahmi Aminuddin**  
**17410202**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEDISIPLINAN PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN TUBAN  
PADA MASA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

Oleh

Arif Fahmi Aminuddin

17410202

Telah disetujui

Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 19750220 200312 2 004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 19761128 200212 2 001

## HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN TUBAN  
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 31 MEI.....2022

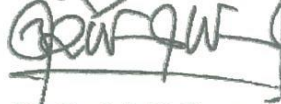
**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si.**  
NIP. 19750220 200312 2 004

**Dosen Penguji Lain  
Penguji Utama**



**Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog**  
NIP. 19750514 200003 2 003

Anggota



**Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.**  
NIP. 19880601 201903 1 009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal. 15 JULI.....2022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Malang Malik Ibrahim Malang



**Hj. Rifa Hidayati, M.Si.**  
NIP. 1981128 200212 2 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arif Fahmi Aminuddin  
NIM : 17410202  
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, ~~31 Mei~~ 31 Mei, 2022  
Penulis,



Arif Fahmi Aminuddin

17410202

**Motto**

"Kemenangan pertama dan terbaik adalah menaklukkan diri sendiri."

-Plato-

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran sang kholik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayahnya dan segala nikmat yang tak terhitung jumlahnya sehingga hamba dapat menyelesaikan penelelitian ini dengan lancar. Sholawat serta salam tidak akan pernah padam tercurahkan kepada baginda nabi Muhammad SAW yang syafaatnya selalu menjadi harapan bagi seluruh umat muslim di akhirat kelak.

Ungkapan terimakasih saya persembahkan kepada orang orang hebat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang senantiasa mendukung serta mensupport peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini

Teruntuk kedua orang tua tersayang yang saya sering gengsi untuk mengungkapkan rasa sayang saya terhadap beliau, bapak Sholahuddin dan ibu Aminatul Muyassaroh yang senantiasa dan tidak pernah berhenti mensupport, memberikan cinta dan kasihnya, memotivasi, serta do'a yang selalu mengiringi peneliti dalam segala kondisi.

Teruntuk adikku Althof yang tampan, yang selalu mensupport peneliti. semangat terus belajarnya, jadilah diri sendiri dan jadilah kebanggaan ayah dan ibu.

Teruntuk keluarga besar yang selalu mendukung dan memberikan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan proses studi.

Kepada dosen pembimbing Ibu Retno Mangestuti, M.Si yang telah membimbing peneliti dalam proses penelitian ini dan kepada Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu serta pengalam yang insyaallah akan bermanfaat dikemudian hari.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan terang benderang yakni Addinul Islam Wal Iman. Alhamdulillah penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19”**, untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari bantuan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Zamroni, S.Psi, M.Pd selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang sangat berjasa dalam pengerjaan karya tulis ini yaitu memberi banyak bimbingan, motivasi,



serta banyak pengalaman yang berharga pada penulis.

5. Kepada para penguji Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi. dan Dr. Retno Mangestuti, M.Si.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kepada Keluarga, kedua orang tua Sholahuddin dan Aminatul Muyassaroh serta saudara saya Muhammad Althof Aminuddin yang telah mendukung penulis dalam segala hal sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini
8. Kepada mentor-mentor terhebat Safri Agus Salim, S.Psi dan Hafidzunnur, S.Psi, Muhammad Sakdullah, S.Psi, Muhammad Misbachul Huda, S.Psi yang senantiasa membantu serta selalu mengajari, menuntun dalam penyelesaian skripsi saya tanpa bantuan mereka mungkin saya selalu blank dalam mengerjakan skripsi.
9. Kepada teman teman Jhepret Club Fotografi yang sudah memberi saya banyak pengalaman dan berbagi bersama selama berada di organisasi.
10. Kepada seluruh teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2017 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memotivasi untuk tetap berkarya hingga akhir penulisan skripsi ini.
11. Kepada seluruh pihak secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih.

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                               | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                                | iii  |
| PERNYATAAN ORISINALITAS .....                          | iv   |
| Motto.....   | v    |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                              | vi   |
| KATA PENGANTAR .....                                   | vii  |
| DAFTAR TABEL.....                                      | xii  |
| DAFTAR GAMBAR.....                                     | xiii |
| ABSTRAK.....   | xiv  |
| ABSTRACT.....  | xv   |
| تجريدي.....  | xvi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                | 1    |
| A. Latar Belakang.....                                 | 1    |
| B. Rumusan masalah .....                               | 12   |
| C. Tujuan .....  | 13   |
| D. Manfaat.....  | 14   |
| BAB II KAJIAN TEORI .....                              | 16   |
| A. Disiplin Kerja .....                                | 16   |
| 1. Pengertian Disiplin Kerja.....                      | 16   |
| 2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....                  | 18   |
| 3. Aspek – Aspek Disiplin Kerja .....                  | 23   |
| 4. Indikator Disiplin Kerja.....                       | 28   |
| 5. Macam-macam Disiplin kerja.....                     | 29   |
| B. Motivasi kerja .....                                | 31   |
| 1. Pengertian Motivasi Kerja .....                     | 31   |
| 2. Faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 33   |
| 3. Aspek Motivasi .....                                | 34   |
| 4. Ciri-ciri Individu Bermotivasi Tinggi.....          | 37   |
| C. Lingkungan kerja .....                              | 38   |

|   |    |
|---|----|
| 1. Pengertian Lingkungan Kerja .....  | 38 |
| 2. Lingkungan kerja fisik .....   | 40 |
| 3. Lingkungan kerja Non Fisik .....   | 41 |
| 4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....   | 42 |
| D. Motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan Menurut Pandangan Islam ....   | 45 |
| 1. Motivasi .....   | 45 |
| 2. Lingkungan kerja .....   | 47 |
| 3. Disiplin kerja.....  | 47 |
| E. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai<br>Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid 19 ..... | 48 |
| F. Hipotesis peneliti.....  | 50 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....   | 52 |
| A. Rancangan Penelitian .....   | 52 |
| B. Identifikasi Variable .....  | 52 |
| C. Definisi Operasional .....   | 53 |
| D. Populasi dan sampel Penelitian .....   | 55 |
| 1. Populasi Penelitian.....   | 55 |
| 2. Sampel Penelitian .....  | 55 |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....   | 56 |
| 1. Wawancara.....   | 56 |
| 2. Observasi .....  | 56 |
| 3. Kuisioner.....   | 56 |
| F. Validitas Dan Realibilitas .....   | 64 |
| 1. Uji Validitas.....   | 64 |
| 2. Uji Realibilitas .....   | 65 |
| G. Teknik Pengolahan Data.....  | 66 |
| 1. Analisa Deskriptif .....   | 66 |
| 2. Uji asumsi Klasik.....   | 67 |
| 3. Analisis Regresi Berganda.....   | 68 |
| BAB IV .....  | 69 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN.....   | 69 |
| A. Pelaksanaan Penelitian .....   | 69 |
| 1. Lokasi Penelitian.....   | 69 |

|   |     |
|---|-----|
| 2. Latar Belakang Subjek.....   | 70  |
| B. Hasil Penelitian.....  | 71  |
| 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument .....  | 71  |
| 2. Analisis Deskriptif .....  | 74  |
| 3. Uji Asumsi Klasik.....   | 79  |
| a. Uji Normalitas .....   | 79  |
| b. Uji Linieritas.....  | 80  |
| 4. Uji Hipotesis .....  | 81  |
| a. Analisis Regresi linier Berganda .....   | 81  |
| C. Pembahasan .....   | 83  |
| 1. Tingkat motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban .....   | 83  |
| 2. Tingkat Lingkungan Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban.....  | 85  |
| 3. Tingkat Kedisiplinan Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban .....   | 85  |
| 4. Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Inspektorat<br>Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19 .....                         | 87  |
| 5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Inspektorat<br>Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19 .....                        | 88  |
| 6. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kedisiplinan Pegawai<br>di kantro Inspektorat Kabupaten Tuban pada Masa Pandemi Covid-19 ..... | 89  |
| BAB V PENUTUP .....   | 95  |
| A. Kesimpulan.....  | 95  |
| B. Saran .....  | 97  |
| DAFTAR PUSTAKA .....  | 98  |
| LAMPIRAN.....   | 101 |

**DAFTAR TABEL**

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3. 1 Nilai sekala likert Motivasi Kerja .....          | 58 |
| Tabel 3. 2 Nilai sekala likert Lingkungan Kerja .....        | 58 |
| Tabel 3. 3 Nilai sekala likert Disiplin Kerja .....          | 59 |
| Tabel 3. 4 Blueprint sekala Motivasi Kerja .....             | 60 |
| Tabel 3. 5 Blueprint sekala Lingkungan Kerja .....           | 62 |
| Tabel 3. 6 Blueprint sekala Disiplin Kerja.....              | 63 |
| Tabel 3. 7 Intepretasi Koefisien Reliabilitas .....          | 66 |
| Tabel 3. 8 Kategorisasi .....                                | 67 |
| Tabel 3. 9 Uji Validitas sekala Motivasi Kerja.....          | 71 |
| Tabel 3. 10 Uji Validitas sekala Lingkungan Kerja.....       | 72 |
| Tabel 3. 11 Uji Validitas sekala Disiplin Kerja .....        | 73 |
| Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas .....                           | 74 |
| Tabel 3. 13 Hasil Uji Deskriptif.....                        | 74 |
| Tabel 3. 14 Presentase Motivasi Kerja.....                   | 75 |
| Tabel 3. 15 Presentase Lingkungan Kerja .....                | 77 |
| Tabel 3. 16 Presentase Disiplin Kerja .....                  | 78 |
| Tabel 3. 17 Hasil Uji Normalitas .....                       | 79 |
| Tabel 3. 18 Hasil Uji Linieritas.....                        | 80 |
| Tabel 3. 19 Koefisien Determinasi .....                      | 81 |
| Tabel 3. 20 Hasil Uji Signifikasi Simultan .....             | 82 |
| Tabel 3. 21 Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual ..... | 83 |

**DAFTAR GAMBAR**

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| Gambar 3. 1 Diagram Motivasi Kerja.....   | 76                                  |
| Gambar 3. 2 Diagram Lingkungan Kerja..... | 77                                  |
| Gambar 3. 3 Diagram Disiplin Kerja.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

### ABSTRAK

Aminuddin, Arif. 2022. SKRIPSI. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19.

**Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si.**

---

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan pegawai

Pandemi Covid-19 saat ini sebagian besar instansi pemerintahan memerlukan sumberdaya yang berkualitas pada bidangnya menjadi sebuah persoalan yang vital dan serius agar dapat sejajar dengan mewujudkan keefisienan dan efektifitas dalam prosedur produksinya maka perlu pemberdayaan sumberdaya manusia yang maksimal untuk organisasi atau instansi khususnya pada masa pandemi Covid-19 ini. Alternatif dalam upaya pemberdayaan sumberdaya manusia salah satunya yaitu dengan mengembangkan kedisiplinan pegawai tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengambilan data dilakukan menggunakan skala yang diisi oleh 40 Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban dengan menggunakan sampel total. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah: skala motivasi, Lingkungan Kerja, dan kedisiplinan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi pada pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Tuban dalam kategori tinggi dengan presentase 90%, tingkat lingkungan kerja dalam kategorisasi tinggi (konduktif) dengan presentase 88%, kemudian tingkat kedisiplinan pegawai dengan presentase 90% dalam kategorisasi tinggi. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ , sedangkan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai signifikansi  $0,156 > 0,005$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,005$  sehingga dapat dikatakan hipotesis  $H^1$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19.

### ABSTRACT

Aminuddin, Arif. 2022. THESIS. The Influence of Motivation and Work Environment on the Discipline of Employees of the Tuban District Inspectorate Office during the Covid-19 Pandemic.

**Mentor : Dr. Retno Mangestuti, M.Si.**

---

Keywords : Motivation, Work Environment, Employee Discipline

The current Covid-19 pandemic most government institutions require Quality resources in their fields to be a vital and serious problem in order to be in line with the existence of efficiency and effectiveness in production procedures, it is necessary to empower maximum human resources for organizations or institutions especially during the Covid-19 pandemic. Alternatives in efforts to empower human resources one of them is to develop the discipline of the employee.

This research is quantitative research using multiple linear regression analysis. The data collection was carried out using a scale filled by 40 Employees of the Tuban County Inspectorate's Office using a total sample. The scales used in this study include the motivation scale, work environment, and work discipline.

The results showed that the level of motivation in employees of the Tuban District Inspectorate office in the high category with a percentage of 90%, the work environment rate in high categorization with a percentage of 88%, then the level of employee disdition with a percentage of 90% in high categorization. Motivation has an influence on employee discipline with a signification value of  $0,000 < 0,005$ , while the work environment has no effect on employee discipline with a signification value of  $0,156 > 0,005$ . The results of subsequent studies showed that motivation and the work environment together have an influence on employee discipline with a signification value of  $0,00 < 0,005$  so that the  $H^1$  hypothesis can be accepted. So there is the influence of motivation and work environment on the discipline of employees of the Tuban District Inspectorate office during the Covid-19 Pandemic.



### تجريدي

أمين الدين، عارف. 2022. أطروحة. تأثير التحفيز وبيئة العمل على انضباط موظفي مكتب مفتشية محافظة طوبان خلال جائحة كوفيد-19.

المرشد : الدكتورة ريتنو مانغستوتي، M.Si.

الكلمات المفتاحية : التحفيز، بيئة العمل، انضباط الموظف  
جائحة كوفيد-19 الحالية تتطلب معظم المؤسسات الحكومية موارد كفؤة في مجالاتها لتكون مشكلة حيوية وخطيرة لكي تتماشى مع وجود الكفاءة والفعالية في إجراءات الإنتاج، فمن الضروري تمكين أقصى قدر من الموارد البشرية للمؤسسات أو المؤسسات خاصة خلال جائحة كوفيد-19. البدائل في الجهود المبذولة لتمكين الموارد البشرية واحدة منها هو تطوير انضباط الموظف.

هذا البحث هو بحث كمي باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد. تم جمع البيانات باستخدام مقياس ملأه 40 موظفا من مكتب مفتشية مقاطعة توبان باستخدام عينة إجمالية. تشمل المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة مقياس التحفيز وبيئة العمل وانضباط العمل.

وأظهرت النتائج أن مستوى التحفيز لدى منسوبي مكتب مفتشية محافظة توبان في الفئة العالية بنسبة 90%، ومعدل بيئة العمل في التصنيف العالي بنسبة 88%، ثم مستوى استياء الموظفين بنسبة 90% في التصنيف العالي. الدافع له تأثير على انضباط الموظف بقيمة دلالة قدرها  $0.005 > 0.000$  ، في حين أن بيئة العمل ليس لها أي تأثير على انضباط الموظف بقيمة دلالة  $0.005 < 0.156$ . أظهرت نتائج الدراسات اللاحقة أن الدافع وبيئة العمل معا لهما تأثير على انضباط الموظف بقيمة دلالة تبلغ  $0.005 > 0.00$  بحيث يمكن قبول فرضية  $H_1$ . لذلك هناك تأثير التحفيز وبيئة العمل على انضباط موظفي مكتب مفتشية منطقة توبان خلال جائحة كوفيد-

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemerintah yang mengalami sebuah peningkatan kapasitas kinerja dalam birokrasi, serta penyediaannya dalam pelayanan yang mampu meningkatkan pengembangan keefisienan serta stabilitas suatu kapabilitas saing maka pengaplikasian sebuah otonomi daerah menjadikan revitalisasi desentralisasi mempunyai peranan penting. Oleh karena hal tersebut desentralisasi birokrasi pemerintah dan penyediaan, pelayanan pada masyarakat secara nyata yang bertanggung jawab dan sangat efisien, maka perlu dipercepat dengan melihat ke arah strategi desentralisasi otonomi suatu daerah. Seperti halnya yang telah ditetapkan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah mengemban dampak yang logis bagi pemerintah Daerah yaitu dengan adanya pemberdayaan aparatur agar lebih kompeten dalam bekerja, responsif dan juga jelas. Mengingat hal itu sumber daya manusia dapat menggambarkan suatu kebutuhan yang sangat penting dan perlu ditingkatkan kualitasnya.

Ditetapkannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah mengemban dampak yang logis bagi pemerintah Daerah yaitu dengan adanya pemberdayaan aparatur agar lebih kompeten, responsif dan juga jelas. Mengingat hal itu sumber daya manusia dapat menggambarkan suatu kebutuhan yang sangat penting dan perlu ditingkatkan kualitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada pegawai mempunyai tujuan untuk menjadikan perilaku mereka menjadi perilaku yang dapat menjalankan tugasnya dalam segala macam bidang,

dikarenakan perilaku manusia pada dasarnya bisa menimbulkan segala tindakan dalam mencapai tujuan yang akan dan atau ingin dicapai.

Masa Pandemi covid-19 saat ini organisasi maupun instansi memerlukan sumber Daya Manusia yang baik dalam bidangnya menjadi sebuah persoalan yang vital dan serius. Agar dapat sejajar dengan mewujudkan keefisienan dan efektifitas dalam prosedur produksinya, maka perlu pemberdayaan sumber daya manusia yang maksimal untuk suatu organisasi atau instansi. Dalam suatu organisasi, pegawai merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang penting dan vital, setiap organisasi, pegawai memegang salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut, oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk bekerja dengan maksimal dan efektif serta efisien walaupun sedang dalam masa pandemi covid-19 yang mengharuskan pegawai untuk bekerja dari rumah/ *work from home*.

Lumbantoruan (2021) menyatakan bekerja dari rumah atau *WorkFrom Home* (WFH) bisa meningkatkan produktivitas karena para pekerja tidak perlu menghabiskan banyak waktu di jalan untuk berangkat maupun pulang dari tempat kerja. Lumbantoruan juga mengatakan, pekerja perlu membagi waktunya antara melakukan pekerjaan rumah dan mengerjakan tugasnya. Hal tersebut agar produktivitasnya tidak menurun, serta pekerjaan rumah dan kantor tidak tercampur. Secara umum work from home ini dapat diartikan sebagai cara kerja pegawai dengan berdasarkan tempat tinggal masing-masing tanpa harus berangkat ke kantor. Sistem kerja ini mempunyai fleksibilitas yang tinggi dan juga berguna untuk

mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perubahan cara kerja ini tentunya memiliki manfaat serta kelemahan yang dirasakan pegawai.

Oswar Mungkasa (2020), mengemukakan beberapa manfaat dan juga kelemahan dari *work from home*, diantara manfaatnya yaitu berkurang/hilangnya waktu perjalanan ke kantor, berkurangnya biaya perjalanan ke kantor, mengurus kepentingan keluarga dan kehidupan dengan lebih nyaman. Dan kelemahan darinya diantaranya, tidak tersedianya cukup ruang serta suasana yang mendukung untuk bekerja di rumah, ketersediaan regulasi yang memadai, perangkat tidak lengkap atau kurang dukungan teknis. Namun dilain sisi kegiatan *work from home* ini menjadi solusi tepat yang berguna untuk mencegah perluasan penularan virus dan juga keselamatan para pegawai. Berdasarkan berita yang dimuat pada situs Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi diakses 30 Maret 2020, dituliskan bahwa Pemerintah memutuskan untuk memperpanjang pelaksanaan kebijakan Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja di rumah (*work from home*) hingga 21 April 2020. Kebijakan ini sebagai respon perpanjangan status keadaan tertentu darurat bencana wabah penyakit virus corona di Indonesia yang telah dikeluarkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), Perpanjangan masa *work from home* (WFH) bagi ASN ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PANRB No. 34 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Selain perubahan terkait masa pelaksanaan *work from home*, di dalam Surat Edaran tersebut juga dicantumkan perubahan terkait penyesuaian sistem

kerja. Perubahan terkait penyesuaian sistem kerja, yaitu para Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pada kementerian/lembaga/daerah agar: 1). Melakukan penyesuaian sistem kerja bagi ASN melalui pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal (work from home) bagi ASN dengan mempertimbangkan penetapan status darurat bencana pada provinsi/kabupaten/kota dimana instansi pemerintah berlokasi. 2). Memastikan ASN di lingkungan kementerian/lembaga/daerah mencapai sasaran kerja dan memenuhi target kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin pegawai. Sesuai dengan isi surat edaran tersebut walaupun dengan keadaan pandemi yang mengharuskan untuk beberapa pegawai melakukan kerja dari rumah, pegawai tetap dituntut untuk tetap dapat bekerja dengan maksimal dan berkualitas, maka untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas maka diperlukannya pemberdayaan sumber daya manusia yang berkompeten.

Yoesana (2013) menyatakan bahwa dalam upaya pemberdayaan pegawai tersebut salah satu Alternatif yaitu dengan mengembangkan disiplin kerja. Adanya disiplin kerja menjadi sangat vital dan penting karena dalam iklim kerja yang penuh dengan disiplin suatu Instansi dapat menjalankan program kerja yang telah dirancang oleh organisasi maupun kantor. Bentuk aturan itu akan menjadi sebuah referensi bagi para pegawai untuk menyatukan serta mensinkronkan beberapa tujuan dan tata nilai individu dalam organisasi atau kantor yang menjadi landasan serta sebagai sistem yang dapat dianut para pegawainya.

PERBUP nomor 49 Tahun 2016, tentang tugas, fungsi dan tata kerja Inspektorat Kabupaten Tuban, Inspektorat Kabupaten Tuban merupakan salah satu

Organisasi perangkat daerah/OPD, sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, Inspektorat mempunyai tugas membantu bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Beberapa upaya yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Tuban dalam meningkatkan kualitas kerja dimasa pandemi Covid-19 ini, dalam kualitas kerja tersebut Inspektorat Kabupaten Tuban juga meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya untuk memberikan hasil yang maksimal dalam kegiatan kerja yang diberikan kepada pegawai. Penerapan disiplin kerja Inspektorat Kabupaten Tuban diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adanya peraturan pemerintah tentang disiplin kerja pada Instansi, Pegawai harus mempunyai kesanggupan untuk mentaati peraturan

Fenomena yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Tuban berdasarkan surat Edaran Menteri PANRB No 34 Tahun 2020 tentang perubahan atas surat Edaran Menteri PANRB No 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja bagi ASN melalui pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal (*work from home*) sebagai upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan Instansi Pemerintahan. Berdasarkan surat edaran tersebut ini merupakan hal yang baru bagi Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban yang melaksanakan tugas kedinasan dari rumah/WFH yang mana semua pekerjaan dilakukan dari rumah secara *online*

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Soejono (1997) mengatakan indikator disiplin kerja meliputi 4 komponen: yaitu 1) Ketepatan waktu, 2) menggunakan peralatan kantor dengan baik, 3) tanggung jawab yang tinggi, 4) ketaatan terhadap aturan kantor. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja akan lebih ditekankan pada tujuan penyadaran dan proses pembentukan perilaku para pegawai agar dapat mematuhi peraturan yang dirancang dan ditetapkan oleh kantor atau instansi. Pembentukan dan penyadaran perilaku tersebut nantinya akan terbentuk sebuah kesesuaian antara tujuan kantor dengan tujuan individu pegawai masing-masing. Pihak manajemen kantor harus bisa dan mampu menciptakan sebuah kebijakan yang dapat menjadikan disiplin kerja para pegawai meningkat ketika bekerja di kantor maupun bekerja dari rumah/WFH.

Penegakan disiplin bisa dengan mendesak para pegawai agar patuh dan taat dengan aturan aturan yang ada dan berlaku di kantor bagi yang bekerja dari kantor maupun bekerja dari rumah yang mana bermaksud untuk menghindari terbentuknya pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dengan maksud utama untuk menegakkan disiplin diri dikalangan para pegawai. Selain itu pembinaan disiplin juga bisa dilaksanakan dengan menindak pelanggaran yang terjadi lebih lanjut seperti yang terjadi di kantor inspektorat kabupaten Tuban yang bersumber dari wawancara salah satu pegawai inspektorat yang menjabat sebagai salah satu inspektur pembantu Inspektorat Kabupaten Tuban melalui Aplikasi *Whatsapp*.

Salah satu pegawai memaparkan pelanggaran yang terjadi diantaranya telat masuk kantor bagi yang bekerja dari kantor dan telat mengisi daftar hadir bagi yang bekerja dari rumah, pulang sebelum waktunya bagi yang berada di kantor, kurang disiplin dalam membuat laporan hasil pemeriksaan (LHP), dan beberapa yang dijadikan budaya malu seperti tidak hadir dan mengisi daftar hadir kerja tanpa alasan, sering meminta izin untuk tidak masuk kerja, sering meninggalkan dan keluar kantor tanpa alasan bagi yang bekerja dari kantor, pekerjaan terbengkalai, dan berpakaian tidak rapi (S, Laki-laki, 06 Juni 2021)

. Disiplin adalah sebuah sikap manajemen yang dapat menggerakkan para anggota organisasi menunaikan kewajiban dan tuntutan dari berbagai ketentuan tersebut (Kurmarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Penerapan disiplin kerja pada para pegawai merupakan sebuah model perilaku yang diusahakan untuk membenahi dan mencetak sebuah pengetahuan, perilaku dan sikap pegawai sehingga para pegawai secara otomatis akan berusaha bekerja secara kooperatif dan profesional dengan para pegawai lainnya, dan dapat mengembangkan prestasi kerjanya walaupun pada masa pandemi covid-19.

Disiplin kerja ialah alat yang dapat dimanfaatkan pemimpin untuk berinteraksi dengan para pegawai supaya mereka berkenan untuk merubah suatu sikap dan usaha untuk menambah kesesuaian serta kemauan pegawai untuk patuh terhadap seluruh peraturan kantor serta norma- norma sosial yang berlaku. Seperti contoh yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Tuban, dipaparkannya beberapa pegawai sering terlambat bekerja dan terlambat mengisi daftar hadir bagi yang bekerja dari rumah, melalaikan pekerjaan mendetail yang dibutuhkan untuk



pekerjaan mereka, ataupun ikut serta dalam suatu tindakan yang tidak pantas (UD, Laki-laki, 06 Juni 2021). Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja memiliki beberapa faktor salah satunya adalah motivasi dan lingkungan kerja, seperti dalam penelitian terdahulu Said, Radiman (2019) menyatakan bahwa Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan lingkungan kerja dengan disiplin kerja juga memiliki hubungan dalam penelitian Noor, Endang dan Cahyo (2018) ada pengaruh yang signifikan dari a) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,586 (58,6%), b) lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,215 (21,5%), c) disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,571 (57,1%), d) pengaruh tidak langsung (indirect effect) untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,335 (35,5%). kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang baik kepada para pegawainya.

Menurut Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Soleh Purnomo (2004) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah daya pendorong yang menyebabkan individu dalam organisasi mau dan rela untuk mendorong kecakapannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menciptakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, untuk mencapai tujuannya dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti

(2009) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Pembuatan kebijakan motivasi memerlukan fakta dan informasi yang tepat tentang motivasi karyawan dan disiplin kerja. Motivasi yang disampaikan kepada karyawan memegang peranan penting untuk mencapai sebuah produk kerja yang optimal dan efisien. Motivasi juga dapat dipahami sebagai kemampuan sumber daya manusia untuk memobilisasi dan mengendalikan sikap dan perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu usaha yang dapat menciptakan sebuah dorongan yang kuat untuk melakukan langkah yang akan diambil dan keputusan yang diinginkan oleh seorang individu.

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat memahami bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh 2 variabel, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, yang mana peneliti ingin mengetahui tingkat besar dan kecilnya pengaruh disiplin kerja di Instansi Inspektorat Kabupaten Tuban bagi yang bekerja di kantor dan dari rumah. Pengambilan data awal, dimana peneliti mewawancarai salah satu pegawai inspektorat Kabupaten Tuban tanggal 15 Juli 2021, menyatakan bahwa kedisiplinan kerja seorang ASN/Pegawai Negeri Sipil sudah ditetapkan di PP No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai yang mana semua pegawai wajib mentaati peraturan tersebut, diantaranya masuk kerja dan mematuhi ketentuan jam kerja, memperoleh poin tujuan kerja pegawai yang dibebankan, memanfaatkan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, membina bawahan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, memberikan keleluasaan bawahan untuk

mengembangkan karier; dan mematuhi aturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. itulah kewajiban untuk ASN yang wajib dipatuhi.

Wabah Pandemi Covid-19 yang terjadi mengharuskan pegawai untuk melaksanakan *work from home* seperti yang telah disampaikan pada Surat Edaran Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggalnya (*Work from Home/WFH*) bagi ASN sebagai upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19. kemudian larangan bagi ASN di antara yang ditetapkan pada PP No 53 tahun 2010 adalah menyalahgunakan wewenang, berbuat semaunya kepada bawahannya, membuat sebuah tindakan atau tidak membuat sebuah tindakan yang bisa menghalangi atau mempersulit pihak yang dilayani sehingga dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, menghambat berjalannya tugas kedinasan. selain dari peraturan perundang undangan tersebut, pegawai juga diwajibkan mematuhi budaya malu seperti malu telat masuk kerja, malu tidak mematuhi protokol kesehatan, malu absen dalam bekerja, malu sering meminta izin untuk absen dalam kerja, pulang sebelum waktu yang ditentukan, sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin, bekerja dengan tanpa rasa tanggung jawab penuh, pekerjaan terlalaikan, tidak rapi dalam berpakaian dan tidak amanah dalam pekerjaan. karena Inspektorat merupakan instansi yang bertugas membantu bupati dalam rangka membina dan mengawasi urusan pemerintahan, maka tingkat kedisiplinan kerja pegawai inspektorat harus lebih maksimal dan lebih tinggi dari

instansi yang lain. Selain Ketetapan dari PP No 53 Tahun 2010 pegawai Inspektorat Juga memiliki Budaya malu yang ditekankan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja secara umum menurut Siswanto (2010) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan apa yang dijelaskan Siswanto (2010) mengenai disiplin kerja ini pegawai di kantor inspektorat kabupaten Tuban juga memiliki beberapa aspek kedisiplinan kerja seperti menghormati, dan menghargai pendapat orang lain dan pegawai sejawat. Kemudian sikap patuh dan taat yang mana para pegawai diwajibkan untuk mematuhi dan taat aturan yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis seperti aturan masuk kerja tepat waktu, kemudian aturan bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan aturan bersikap profesional sebagai pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Tuban. Maka peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti tentang *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa pandemi covid-19”* fenomena baru dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan adanya kondisi pandemi covid-19 yang mengharuskan pegawai untuk tetap bekerja walaupun bekerja dari rumah maupun langsung dari kantor yang mana bertujuan mengetahui Apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap

kedisiplinan dimasa Pandemi Covid-19, agar dapat membantu meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai inspektorat kabupaten Tuban pada masa Pandemi ini.

### **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka muncul Permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana lingkungan kerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa pandemi Covid-19?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada masa Pandemi Covid -19?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada masa Pandemi Covid -19?
6. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada masa Pandemi Covid -19?

### **C. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat motivasi pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada pandemi Covid-19
2. Mengetahui tingkat lingkungan kerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada pandemi Covid-19
3. Mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada pandemi Covid-19
4. Mengetahui ada atau tidak pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan pegawai inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19
5. Mengetahui ada atau tidak pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19
6. Mengetahui ada atau tidak pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai Kantor inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19

## **D. Manfaat**

### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan referensi untuk penelitian psikologi industri dan organisasi dalam bidang pemerintahan dan menjadi acuan pada peneliti selanjutnya tentang Motivasi, lingkungan kerja dan Disiplin pegawai pada masa pandemi covid-19

### 2. Manfaat Praktisi

#### a. Bagi Pegawai

Bagi Pegawai, apabila penelitian ini memiliki pengaruh diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk memahami Motivasi Kerja dan lingkungan kerja, untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan optimal pada masa pandemi covid-19

#### b. Bagi Organisasi Kantor

Diharapkan dari penelitian ini dapat digunakan oleh pihak Kantor sebagai materi rujukan yang tepat dalam melaksanakan sebuah pembinaan dan pengembangan pegawai untuk memperhitungkan semakin ketatnya persaingan di era global khususnya pada masa pandemi

covid-19 dan menyiapkan sumber daya manusia yang handal



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Siswanto (2010) memaparkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Menurut Rivai (2009) mempunyai pendapat bahwasannya disiplin kerja merupakan sebuah alat yang dipakai manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya supaya para pegawai berkenan untuk merubah suatu sikap serta menjadikannya suatu usaha dalam mengembangkan dan menaikkan kesadaran dan kesanggupan karyawan dalam mematuhi aturan yang ada di perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2014), menyatakan pendapatnya bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kemauan serta kesadaran untuk mematuhi segala aturan dan norma sosial yang ada di perusahaan atau sebuah instansi. Berdasarkan ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan adanya suatu kesadaran yang tumbuh dari diri individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan mematuhi aturan yang telah disepakati di tempat bekerjanya.

Siswanto (2010) menerangkan bahwa tujuan dari disiplin yaitu : Tujuan inti dari disiplin kerja yaitu demi kelangsungan instansi/kantor sesuai dengan konsep instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan inti dari disiplin kerja antara lain: 1) Agar para pegawai mentaati segala jenis aturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta aturan dan ketetapan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen. 2) Mampu menjalankan pekerjaan dengan baik dan profesional serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pihak tertentu yang mempunyai kepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan. 3) Dapat memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik mungkin. 4) Dapat berperan dan berperilaku yang tepat dan sinkron dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintahan.

Siswanto (2010), yang melingkupi dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) Tingkat Kehadiran adalah salah satu poin penting tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat kehadirannya atau rendahnya tingkat kehadiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. 2) Tingkat Kewaspadaan, Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan selalu penuh pertimbangan ulang dan kecermatan, mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi akan dirinya dan pekerjaannya. 3) Ketaatan Pada patokan Kerja, Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya diwajibkan mematuhi patokan kerja yang telah

disetujui dan disepakati sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat diminimalisir dan dihindari. 4) kepatuhan terhadap aturan pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. 5) Etika Kerja, Etika kerja diperlukan setiap pegawai untuk menjalankan pekerjaan agar terbentuknya suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat dengan aturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis serta sebagai alat untuk berkomunikasi seorang manajer atau pimpinan kepada bawahannya agar mereka bersedia merubah suatu sikap serta sebagai upaya mengembangkan dan meningkatkan kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada.

## **2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Adapun faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut Martoyo (2007) antara lain:

### **1. Motivasi**

Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

### **2. Pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya

peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang.

### 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

### 4. Kesejahteraan

Untuk menggerakkan disiplin tidak hanya cukup dengan sanksi saja, tetapi untuk menggerakkan disiplin perlu imbalan kesejahteraan.

### 5. Penegakan disiplin melalui hukuman

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan keharusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan, akan tetapi, tindakan pendisiplinan yang diambil bukan semata-mata memberikan hukuman tetapi mengembangkan.

Hasibuan (2007), mengedepankan faktor-faktor Disiplin Kerja diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang hendak dicapai harus mempunyai kejelasan dan ditetapkan dengan ideal serta menantang kemampuan pegawai. Hal ini mempunyai arti bahwa tujuan yang diberikan dan dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Akan tetapi jika pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai diluar kemampuan pegawai atau jauh dari kemampuannya, maka kesungguhan dan tingkat kedisiplinan para pegawai akan rendah, maka disinilah letak pentingnya *“the right man in the right place and the right man in the right job.”*

2. Teladan Pimpinan

Dalam menerapkan dan mengharuskan kedisiplinan kepada para pegawai maka pimpinanlah yang dicontoh sebagai sebuah teladan sekaligus menjadi *public figure* oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan sebuah contoh yang baik, disiplin, adil, jujur dan melakukan apapun yang disampaikan sesuai dengan apa yang diperbuatnya, karena tanpa disadari tingkah dan perilaku bawahan itu

mencontoh pimpinannya, hal ini yang mewajibkan pimpinan memiliki perilaku yang baik, agar bawahan juga akan meniru perilaku pimpinan yang baik.

3. Balas Jasa

Balas juga berpengaruh terhadap kedisiplinan para pegawai, sebab balas jasa akan menciptakan sebuah kesenangan dan kelayakan pegawai pada instansi dan pekerjaannya, sebuah instansi wajib memberikan balas jasa yang tepat dan sesuai dengan hasil kerja dari para pegawai, karena kedisiplinan pegawai akan sulit berubah menjadi baik apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan

4. Keadilan

Keadilan juga dapat menciptakan terbentuknya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang sering merasa bahwa dirinya penting dan meminta disikapi seperti manusia yang lainnya. keseimbangan yang menjadi dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau balasan, akan mendorong terbentuknya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat/ pengawasan yang melekat ini merupakan tindakan yang paling nyata dan tepat dalam menciptakan

sebuah kedisiplinan para pegawai, maka pimpinan harus selalu sigap dan secara langsung mengawasi sikap, perilaku, moral dan hasil kerja bawahannya, hal ini mempunyai arti pimpinan harus selalu ada dan hadir di tempat kerja, agar bisa langsung mengawasi dan menginstruksikan sebuah instruksi kepada bawahan apabila ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

#### 6. Sanksi dan Hukuman

Sanksi dan hukuman mempunyai peran penting untuk melestarikan kedisiplinan pegawai, karena adanya sanksi dan hukuman yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar aturan-aturan instansi, sikap dan perilaku yang tidak disiplin pegawai juga akan berkurang. Berat ringannya sebuah sanksi dan hukuman yang akan diberlakukan kepada pegawai akan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan kerja pegawai.

#### 7. Ketegasan

Pemimpin yang tegas dalam melakukan tindakan juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pemimpin harus berani bertindak tegas untuk memberikan sanksi kepada pegawainya yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya dan pekerjaannya dengan sanksi dan hukuman

yang telah disetujui oleh instansi. Karena pimpinan yang berani bertindak tegas kepada karyawan yang tidak disiplin akan dihormati dan mendapat pengakuan dalam kepemimpinannya oleh bawahannya.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang seimbang antara pegawai juga dapat mempengaruhi penciptaan sebuah kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan secara vertikal maupun horizontal. Pimpinan harus berusaha untuk menciptakan hubungan yang seimbang serta bersifat mengikat, vertikal ataupun horizontal.

### 3. Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Sagir (dalam Robbin, 1996) menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja pada individu pada sebuah organisasi dipengaruhi banyak hal, diantaranya yaitu *environment* atau lingkungan, dalam arti fisik misal sebuah tempat kerja yang berukuran besar atau luas, kebersihan yang terjaga dan membuat betah dalam melakukan pekerjaan dan suasana atau sasaran kerja organisasi yang berhubungan dengan hubungan antar individu. Disiplin kerja adalah suatu keadaan mental yang cenderung selalu mengindahkan peraturan organisasi/instansi yang mempunyai hubungan erat antara moral dan motivasi yang tinggi, Apabila individu merasa nyaman dan puas dalam pekerjaannya, maka secara tidak langsung



mempunyai disiplin kerja yang baik dan jika sebaliknya, maka individu akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan tidak baik (Moekijat,1975).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa individu akan memiliki sikap disiplin terhadap pekerjaannya karena sikap ini banyak dipengaruhi oleh aspek yang bersumber dari luar dirinya, seperti lingkungan dan keadaan organisasi dan aspek yang berasal dari dalam diri individu seperti pandangan hidup dan semangat kerjanya.

Amriany, dkk (dalam Asbakhul'lum, 2010) memaparkan aspek disiplin kerja antara lain:

a. Kehadiran

Individu dijadwalkan bekerja secara tepat waktu tanpa adanya alasan

b. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah jangka waktu pekerja yang mengharuskan individu hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan waktu berakhirnya pekerjaan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan adalah jika seseorang melaksanakan apa yang ditugaskan kepadanya

d. Kepatuhan terhadap aturan

Bentuk aturan yang ada di organisasi/instansi merupakan sebuah tuntutan bagi pegawai agar mematuhi, sehingga dapat mencetak sikap yang memenuhi standar perusahaan/instansi.

e. Produktivitas kerja

Membuahkan hasil yang berkualitas dan baik, dengan usaha yang sama

f. Pemakaian seragam

pemakaian seragam yang tepat dan sesuai aturan yang berlaku dalam sebuah instansi merupakan salah satu Aspek Disiplin kerja.

Sedangkan Menurut Soejono (1997), aspek-aspek disiplin kerja karyawan dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Ketepatan Waktu

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang mempunyai disiplin kerja yang baik

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi (Soejono, 1997)

d. Ketaatan terhadap peraturan

Dengan mengikuti peraturan yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

Aspek yang ada pada individu juga memiliki peranan dalam mencapai suatu keberhasilan suatu instansi apabila disandingkan dengan aspek yang berasal dari luar individu. Disiplin kerja merupakan salah satu wujud gejala psikis yang positif dimana setiap instansi/organisasi memerlukannya agar bisa membantu keberhasilan sebuah tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan.

Disiplin kerja individu yang berhubungan dengan kapasitas yang baik dalam penerapan tugas dan tanggung jawab didasari oleh beberapa aspek, diantaranya seperti, nilai yang ditingkatkan dalam kehidupannya yang membiasakan disiplin dalam segala aktivitas apapun, pemahaman aturan dan kemauan menjalankan sesuatu aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan (Saad dan Sackett, 2002), beberapa pemaparan para ahli diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Disiplin kerja pada seseorang terdiri dari beberapa aspek, yaitu :

1. Aspek pemahaman terhadap Peraturan

Individu menampakkan disiplin kerjanya yang baik apabila sikap dan perilakunya menggambarkan usaha untuk memahami dengan baik mengenai suatu peraturan

2. Aspek ketaatan terhadap peraturan

Individu yang taat terhadap peraturan organisasi/instansi itu cukup menjelaskan bahwa disiplin kerjanya bagus dan tidak memiliki catatan berbagai macam pelanggaran selama bekerja

3. Aspek ketaatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan

Individu yang memiliki disiplin kerja yang bagus cenderung sangat menghormati waktu sehingga dalam pekerjaannya dia akan selalu datang pada waktu yang tepat, mengetahui kapan harus memulai dan kapan harus mengakhirinya begitu juga jam istirahat.

Berdasarkan Pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek aspek disiplin kerja adalah aspek tentang pemahaman suatu aturan, aspek ketaatan peraturan, dan aspek ketepatan waktu dalam pengaktualisasian dan penyelesaian suatu pekerjaan.

#### **4. Indikator Disiplin Kerja**

Banyak sekali indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu instansi/organisasi. Soejono (1997) mengemukakan bahwa indikator-indikator kedisiplinan adalah:

##### **1. Ketepatan Waktu**

Pegawai datang dan pulang dari kantor tepat waktu, tertib dan juga teratur, maka dengan itu bisa dikatakan disiplin kerja yang optimal dan baik.

##### **2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik**

Berhati-hati dalam memanfaatkan dan menggunakan peralatan yang ada di kantor, dapat menjelaskan bahwa seorang individu mempunyai disiplin kerja yang baik, sehingga resiko kerusakan peralatan kantor dapat diminimalisir dan dihindari.

##### **3. Tanggung Jawab Yang Tinggi**

Pegawai yang menyelesaikan tugas yang menjadi beban kerjanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur serta bertanggung jawab penuh atas hasil kerjanya, maka dapat dikatakan mempunyai disiplin kerja yang baik.

##### **4. Ketaatan terhadap peraturan kantor**

Memakai seragam dengan tepat dan rapi, membawa tanda pengenal, izin bila tidak dapat masuk bekerja, merupakan gambaran disiplin kerja yang tinggi.

## 5. Macam-macam Disiplin kerja

Handoko (1994) membagi disiplin kerja menjadi 3, diantaranya:

### 1. Disiplin Preventif

Yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendesak para pegawai supaya bersedia meneladani dan mentaati berbagai standar dan aturan yang telah disetujui, sehingga penyelewengan dapat dihindari dan dicegah.

### 2. Disiplin Korektif

Adalah sebuah tindakan yang dipakai untuk mengatasi pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran yang lebih jauh lagi, kegiatan korektif ini sering berbentuk sebuah hukuman dan disebut juga tindakan pendisiplinan.

### 3. Disiplin Progresif

Suatu bentuk kegiatan yang memberikan konsekuensi yang lebih berat terhadap pelanggar yang berulang. Tujuan dari Disiplin progresif ini bertujuan agar supaya karyawan/pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih besar lagi.

Menurut Rivai (dalam Wahyuningrum,2008) bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi menjadi empat perspektif yaitu:

1. Disiplin Retributif

Berbentuk usaha menghukum orang yang melakukan kesalahan

2. Disiplin korektif

Usaha mendukung pegawai/karyawan untuk mengoreksi dan memperbaiki sikap dan perilakunya yang kurang tepat

3. Perspektif hak individu

Yaitu usaha untuk menjaga hak hak dasar selama tindakan tindakan disiplin

4. Perspektif Utilitarian

Yaitu perspektif yang difokuskan pada pengaplikasian disiplin hanya ketika saat konsekuensi dari perilaku disiplin melebihi efek negatifnya.

Menurut Anwar (dalam Kansil, 2001) bentuk disiplin kerja dibagi menjadi dua jenis bagian, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu cara untuk menggerakkan pegawai agar meneladani serta mematuhi pedoman kerja, dan berbagai jenis aturan yang telah disetujui oleh perusahaan/instansi. Tujuan dasar dari disiplin preventif ini adalah untuk mendorong para pegawai untuk berdisiplin diri. Dengan cara preventif, para pegawai dapat menjaga dirinya dari peraturan peraturan perusahaan/instansi yang berlaku.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin ini adalah disiplin yang berupaya untuk mendorong para pegawai dalam mengintegrasikan suatu aturan dan mengarahkan agar tetap dapat mentaati peraturan yang sesuai dengan ketetapan yang berlaku pada perusahaan/instansi. Pada disiplin korektif ini, individu yang tidak disiplin/melanggar peraturan perlu dijatuhi sebuah sanksi hukuman yang sesuai dengan peraturan yang ada dan berlaku. Tujuannya yaitu untuk membenahi para pegawai yang melanggar peraturan perusahaan/instansi, mengindahkan peraturan yang ada dan berlaku, dan, menjatuhi pelanggaran untuk pelanggar.

## **B. Motivasi kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan sebuah keinginan yang menciptakan sebuah perilaku kepada suatu tujuan tertentu. Menurut Wiramihardja (2006), Motivasi didefinisikan sebagai kebutuhan psikologis yang telah memiliki bentuk atau arah yang ada dalam diri individu yang harus dicukupi agar kehidupan kejiwaannya terjaga dengan baik, yaitu dengan tetap berada dalam kondisi seimbang dan nyaman (*homeostasis equilibrium*). Ini merupakan suatu daya dasar yang menjadi sebuah kebutuhan dan kemudian akan berubah menjadi suatu vektor yang dinamakan Motivasi, karena dengan memiliki kekuatan sekaligus tujuan. tujuan yang merefleksikan



bahwa manusia tidak hanya memiliki kebutuhan saja, namun juga memiliki suatu dorongan untuk mencapai sesuatu yang cocok dengan kebutuhannya.

Anoraga (2006), memaparkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memunculkan semangat atau dorongan. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi bisa diartikan sebagai pendorong semangat dalam bekerja. Penentu besar kecilnya prestasi pegawai yaitu kuat atau lemahnya motivasi kerja pada pegawai. As'ad (dalam Munawaroh, 2009) juga menjelaskan bahwa pendorong semangat kerja yaitu motivasi kerja. Menurut Terry dalam Hasibuan (2005) juga memaparkan bahwa motivasi adalah sebuah kemauan yang ada pada diri individu yang mendorong untuk melakukan sebuah tindakan. Hasibuan (2005) memberi definisi mengenai motivasi, yaitu motivasi adalah sebuah penggerak yang dapat memunculkan vitalitas kerja individu agar mereka mau untuk bekerja sama secara efektif dan menyatu dengan segala upaya agar mencapai kepuasan.

Frederick Herzberg dalam Mangkuprawira (2007), mengemukakan sebuah teori motivasi yang disebut dengan teori *Two-Factor*, faktor yang pertama yaitu apa yang disiapkan oleh manajemen yang dapat membuat karyawan merasa senang, nyaman dan tenang. Ini disebut sebagai faktor *satisfiers* atau *intrinsic motivation*. Selanjutnya Herzberg menandai bahwa yang termasuk dalam *satisfiers* adalah *achievement*, *recognition*, *advancement*, *growth*, *working condition* dan *work itself*, faktor kedua tersebut sebagai *dissatisfiers* atau *ekstrinsic motivation* yang terdiri dari: gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, status hubungan antara pekerja dan

personal life. (2) teori Motivasi David Mc. Clelland, Mc. Clelland (dalam Alo Liliweri, 2004) memberi pendapat bahwa manusia pada dasarnya memiliki tiga bentuk motivasi yang dipelajari dari kebutuhan manusia menurut budayanya.

Teori motivasi Menurut Maslow yang disebut lima tingkat Hirarki Kebutuhan Dalam (Wallace, Goldstein dan Nathan, 2007). Lima tingkat kebutuhan sebagaimana diuraikan oleh Hammer dan Organ ditunjukkan dalam tingkatan kebutuhan berikut: 1). Kebutuhan fisiologis, 2). Kebutuhan Rasa aman, 3). Kebutuhan Sosial, 4). Kebutuhan Harga Diri, 5). Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berdasarkan Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kebutuhan yang mendorong keraha perilaku tertentu, karena sebagai kebutuhan psikologis maka kebutuhan ini akan menjadi sebuah vektor yang dinamakan motivasi. Motivasi kerja sendiri merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat dalam sebuah pekerjaan.

## **2. Faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Herzberg (dalam Thoha, 2008), mengemukakan beberapa faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja diantaranya:

### **a. Faktor Motivator (*satisfiers/ Intrinsik*)**

faktor ini mencakup esensial dari pekerjaan itu sendiri, diantaranya: 1) kewajiban (*responsibility*). 2) Kemajuan (*advancement*). 3) besar kecilnya tantangan yang dirasakan

tenaga kerja dari pekerjaannya. 4) pencapaian atau prestasi (*achievement*). 5) pengakuan (*recognition*).

b. Faktor *Hygiene/ Ekstrinsik*

faktor ini adalah faktor yang berhubungan dengan konteks pekerjaan seperti: 1) gaji. 2) peraturan perusahaan, 3) pengawasan, 4) status relasi antar pekerj, 5) personal life.

### **3. Aspek Motivasi**

Aspek motivasi dapat dikatakan merupakan dasar dari teori teori motivasi yang dikemukakan beberapa ahli, salah satunya yaitu Abraham Maslow dengan teori Hirarki Kebutuhan. Maslow adalah psikolog humanistik berpendapat bahwa pada diri tiap individu terdapat hirarki dari lima kebutuhan, antara lain (Robbins, 2001):

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, pakaian, yang harus terpenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, karena dengan

bekerja ia mendapat imbalan (uang, materi, upah) yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tadi.

## 2) Kebutuhan akan rasa aman

Menurut Maslow setelah kebutuhan dasar tercukupi, maka individu akan berusaha mencukupi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan

Berdasarkan contoh diatas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

- a. Selalu memberikan informasi agar karyawan dalam bekerja bersikap hati hati
- b. Menyediakan tempat kerja aman
- c. Memberikan perlindungan melalui asuransi jiwa
- d. Memberi jaminan kepastian kerja

## 3) Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, misalnya kebutuhan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaanya oleh orang lain

#### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol- simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol- simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati oleh orang lain. Simbol- simbol dimaksud dapat berupa, bermain tenis, golf, merek sepatu/ tempat belanja, serta merek mobil dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki prestise tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.

#### 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing- masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Maslow juga berpendapat bahwa tiap tingkat dalam hirarki itu harus secara substansial terpuaskan sebelum hirarki berikutnya menjadi aktif dan setelah kebutuhan itu secara substansial terpenuhi, kebutuhan tersebut tidak lagi bisa memotivasi perilaku

#### **4. Ciri-ciri Individu Bermotivasi Tinggi**

Anoraga (2006), menjelaskan bahwa ciri-ciri individu bermotivasi tinggi adalah:

- a) Merasa senang dalam bekerja, individu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan kesadaran tanpa paksaan dari pimpinan.
- b) Mendapatkan kepuasan dalam bekerja, dalam mengerjakan tugas yang diberikan individu mendapatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan.
- c) Berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, dalam menjalankan sebuah pekerjaan, individu mengerjakan dengan sungguh sungguh agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal
- d) Berusaha meningkatkan tugas dan diri, memiliki ide-ide yang kreatif dalam mengerjakan tugas sehingga mendapatkan promosi untuk dirinya.
- e) Berkomitmen terhadap pekerjaan, keinginan untuk bekerja dengan baik, kesadaran dalam melaksanakan tugas, rasa

bertanggung jawab, dan mempunyai keinginan untuk meningkatkan prestasi.

Berdasarkan pengertian diatas Dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa individu yang mempunyai motivasi tinggi merupakan individu yang merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, mendapat kepuasan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaannya, dan berusaha untuk semaksimal mungkin dalam bekerja, serta mengembangkan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

### **C. Lingkungan kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai/karyawan bekerja setiap harinya, karena lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung dengan para pegawai/karyawan maka dapat dikatakan sebagai tempat para pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap harinya. Nitisemito (2000),

*“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya”.*

Menurut Sutrisno (2009) *“lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.*

Sedarmayanti (2001), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, cara kerjanya, serta memposisikan

diri dalam bekerja baik sebagai perseorangan maupun bekerja dalam kelompok

Menurut Wursanto (2009), *“lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera”*

Nitisemito (dalam Dharmawan, 2011), *“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya”*.

Maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang ada pada sebuah perusahaan maupun instansi sangat penting untuk diperhatikan baik lingkungan kerja fisik/non fisik, karenadengan lingkungan kerja yang baik tersebut sangat mempengaruhi aktivitas para pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang mana sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu pekerjaan.



## 2. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009)

, “*Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung*”.

Lingkungan kerja fisik secara tidak langsung terbagi menjadi dua kategori:

- a) Lingkungan yang mempunyai hubungan langsung dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

Menurut Moekijat (2002),

“*lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugasnya*”.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik, dapat dilihat dan dirasakan yang ada dalam sebuah lingkungan pekerjaan yang mana sangat mempengaruhi aktivitas bekerja. Lingkungan kerja fisik juga melingkupi pencahayaan dalam ruangan kerja, warna, sirkulasi udara serta suara yang mempengaruhi dan terlibat dalam sebuah pekerjaan.

### 3. Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah : semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2000), menyatakan bahwa:Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatan atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004),

*“lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”.*

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang tidak mempunyai bentuk secara fisik, namun lebih pada sikap dan bentuk hubungan kerja yang terjalin dengan baik, dengan pimpinan, maupun sesama rekan kerja dan bawahan yang dapat menjalin hubungan dengan bentuk kerja sama dan komunikasi yang baik.

## **4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

### 4.1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan kerja Fisik adalah sebuah lingkungan yang ada disekitar pegawai itu sendiri. Dimana kondisi lingkungan ini dapat mempengaruhi segala aktivitas para pegawai.

#### a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi keserasian dalam pengaturan tata letak peralatan yang dipakai untuk bekerja, hal ini sangat berpengaruh besar dalam mengoptimalkan sebuah pekerjaan dan kenyamanan pegawai/karyawan.

#### b. Rancangan Pekerjaan

Seputar alat kerja dan strategi kerja serta metodenya, alat kerja yang tidak memiliki keterkaitan dengan penggunaannya dalam sebuah pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

#### c. Kondisi Lingkungan Kerja

Pencahayaan dan tingkat kebisingan mempunyai hubungan besar dengan kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sirkulasi udara, suhu, dan penerangan yang tepat sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja.

#### d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustic Privacy*

Didalam tingkat pekerjaan khusus membutuhkan tempat kerja yang memberi keprivasian bagi pegawai, yang dimaksud keprivasian ini meliputi “keluasan pribadi” terhadap hal-hal yang berhubungan dengan individu pegawai dan kelompok pegawai tersebut, sedangkan acoustic privacy ini berhubungan dengan pendengaran pegawai tersebut

#### 4.2. Faktor lingkungan Psikis/Non Fisik

Faktor lingkungan kerja Psikis/Non Fisik ini merupakan hal-hal yang menyatu pada hubungan sosial dan keorganisasian para pegawai. Kondisi Psikis yang dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya antara lain:

##### a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Tugas dan pekerjaan yang terlalu berlebihan dengan waktu yang relatif terbatas atau mendesak dalam penyelesaiannya suatu pekerjaan ini akan menimbulkan sebuah penekanan dan ketegangan kepada para pegawai, sehingga hasil pekerjaan yang didapat kurang maksimal.

##### b. Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan dalam pekerjaan yang buruk dan kurang efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan berimbas pada kedisiplinan pekerjaan, seperti ketidakseimbangan keadaan politik dan

kurangnya apresiasi kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik.

c. Frustrasi

Frustrasi disini dapat menyebabkan terhalangnya sebuah pencapaian tujuan instansi, misalnya tujuan instansi yang tidak sesuai dengan apa yang harapan para pegawai, apabila momen ini berlangsung terus menerus akan memicu sikap frustrasi bagi pegawai dan berdampak pada kedisiplinan Kerja.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam sebuah pekerjaan/tidak konsistennya tugas dan pekerjaan ini akan mempengaruhi cara pegawai dalam bekerja, misalnya perubahan jenis pekerjaan, perubahan sistem organisasi, dan peralihan pimpinan instansi secara mendadak tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu.

e. Perselisihan Antara Kelompok Dan Pribadi

Sebuah Organisasi/instansi sudah maklum terjadinya ketidak sepahaman antar pegawai dengan pegawai lainnya yang mana kedua belah pihak mempunyai keinginan yang sama dan berlomba untuk mencapai tujuannya tersebut akhirnya menimbulkan perselisihan antara keduanya, perselisihan antar pegawai ini

berdampak negatif dalam proses komunikasi antar pegawai dan mengurangi kekompakan dalam bekerja juga. Sedangkan dampak positifnya yaitu munculnya usaha positif untuk menangani perselisihan tersebut di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan Non Fisik keduanya sama mempunyai peranan penting dalam sebuah instansi maupun organisasi, karena keduanya tidak bisa dipisahkan, apabila sebuah instansi/organisasi hanya mementingkan salah satu saja dari jenis lingkungan kerja tersebut, maka di dalam instansi/organisasi tersebut tidak akan terciptanya lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan tuntutan kerja yang lebih banyak lagi dan tidak membantu diperolehnya rancangan-rancangan sistem kerja yang seefisien mungkin dan dapat menjadikan instansi tersebut mengalami penurunan tingkat produktivitas pegawai serta menurunnya kedisiplinan kinerja pegawai dalam bekerja.

#### **D. Motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan Menurut Pandangan Islam**

##### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan sebuah dorongan dan keinginan yang keluar dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang telah di maksudkan dan ditentukan (Wiramihardja, 2006). Mengetahui

begitu pentingnya motivasi dalam kehidupan hingga dalam agama islam pun memaparkan dan mengaturnya dalam beberapa ayat Al-Qur'an dan Hadits.

يٰۤبَنِيٓ اٰدَمُ اٰذْهَبُوْا فَمَحْسَبَسُوْا مِنْ يُّوسُفَ وَاٰخِيهِ وَاَلَا تٰتٰبَسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ ۗ اِنَّهٗ لَا يٰۤاْتِيْسُ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمَ الْكٰفِرِيْنَ

„*Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berititentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir*“ (QS Yusuf: 87)

قُلْ اِنَّ صَلَاتِيْ وَنُسُكِيْ وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِيْ لِلّٰهِ رَبِّ الْعٰلَمِيْنَ ۗ لَا شَرِيْكَ لَهٗ ۗ وَبِذٰلِكَ اُمِرْتُ وَاَنَا اَوَّلُ الْمُسْلِمِيْنَ

*Katakanlah: sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagiNya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (QS Al-An'am :162-163).*

Ayat tersebut mempunyai maksud bahwa motivasi sebagai pendorong seseorang (karyawan) untuk menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrawi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

## 2. Lingkungan kerja

Dalam perspektif islam lingkungan kerja sangat mempengaruhi kualitas dan suasana dalam pekerjaan. Seperti hadis berikut:

مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ لَا تُقَامُ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكُمْ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذَّنْبُ الْقَاصِيَةَ

*Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Za`idah telah menceritakan kepada kami As-Sa'ib bin Hubaisy dari Ma'dan bin Abi Thalhah Al-Ya'muri dari Abu Ad-Darda` dia berkata; Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan shalat berjamaah di lingkungan mereka, melainkan setan telah menguasai mereka. Karena hal tersebut tetap lakukanlah berjama'ah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya)." As-Sa'ib berkata; Maksud berjamaah adalah shalat secara berjamaah. (HR. Abu Daud: 460)*

Berdasarkan hadis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk melakukan sesuatu secara bersama atau melakukan secara berjamaah ini dapat mengingatkan manusia untuk dapat bersikap lapang dada, lemah lembut, Serta dapat mendirikan lingkungan kerja yang baik di tempat kerja. Oleh karena itu dengan berperilaku lapang dada serta lemah lembut akan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja damai serta keadaan bagus.

## 3. Disiplin kerja

Sikap disiplin bekerja pada karyawan pada dasarnya 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. Hal ini apabila dilihat 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-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

*Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS AR Ra'd Ayat 11)*

#### **E. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid 19**

Siswanto (2010) memaparkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2009) mempunyai pendapat bahwa disiplin kerja adalah sebuah alat yang dipakai para manajer untuk berhubungan dengan

karyawannya agar mereka sanggup untuk merubah suatu sikap serta sebagai suatu upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kesadaran dan kesanggupan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2014), disiplin kerja merupakan sebuah keinginan dan kesadaran untuk menaati dan mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.”.Berdasarkan pada teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah adanya keinginan yang tumbuh dari diri individu dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja, Maka disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat dengan aturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis serta sebagai alat untuk berkomunikasi seorang manajer atau pimpinan kepada bawahannya agar mereka mau merubah suatu sikap serta sebagai cara untuk mengembangkan dan meningkatkan kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Said muhammad dan Radiman, 2019) dengan judul pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kepemimpinan memiliki

pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Sedangkan penelitian yang dilakukan (Noor, Endang dan Cahyo, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang) menyatakan hasilnya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif.

#### **F. Hipotesis penelitian**

Hipotesis didefinisikan sebagai “a formal statement regarding the relation *between variables and tested directly*”. Artinya hipotesis merupakan definisi formal pada interaksi antar variabel yang diuji langsung (Morissan, 2012). Dalam penelitian kuantitatif, asumsi interaksi antar

variabel mampu menjadi tepat atau salah. Uji hipotesis dilakukan agar dapat memilih diterima atau ditolaknya asumsi terhadap interaksi antar variabel yg ditentukan. apabila  $H_0$  diterima, maka  $H_a$  wajib tolak, & kebalikannya menurut uji signifikansi.

Basis dari pengambilan keputusan dalam uji hipotesis adalah berdasarkan signifikansi statistik dari suatu hubungan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan selalu dinyatakan dalam probabilitas atau kemungkinan. Pernyataan “Signifikan pada level 5% ( $p \leq 0,05$ )” artinya adalah terdapat kemungkinan suatu hubungan sama kuatnya dengan hasil pengamatan yang jika terdapat kesalahan sampling tidak akan lebih dari 5 dalam 100.

Adapun dalam analisis regresi, uji hipotesis dapat menggunakan perbandingan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05 apabila  $\text{Sig} < 0,05$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H^0$ : Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada masa Pandemi Covid-19

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka dan dianalisis dengan statistik (Arikunto, 2006). Teknik statistika dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian yang bersifat khusus, dan mengetahui ada tidaknya pengaruh dalam variabel penelitian (Alsa, 2013). Analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian, kemudian analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui persentase pengaruh antara variabel (Ezmir, 2105).

Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19.

#### **B. Identifikasi Variable**

Menurut Sugiyono, variabel merupakan suatu ciri, sifat, atau nilai dari objek, kegiatan, atau orang yang akan dipelajari atau diambil kesimpulan dalam suatu penelitian (Irianti et al., 2016). Sedangkan menurut Aditya Setiawan, variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang didapatkan oleh suatu penelitian tentang suatu konsep pengertian tertentu (Pradesta et al., 2017).

Sedangkan menurut Zainuddin, Variable adalah sebuah unsur penelitian yang memberi sebuah pengertian bagaimana cara untuk mengukur objek penelitian.

Menurut (Morissan, 2012) menyatakan bahwa Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat dalam penelitian. Variabel bebas ini dilihat variasinya dan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang hendak dicari hasilnya dalam penelitian dan diduga memiliki nilai yang berasal dari pengaruh variabel bebas

Pada penelitian ini objek yang sebagai variabel yang mempengaruhi adalah variabel bebas atau disebut variabel dependen (X), sedangkan untuk variabel yang independen atau variabel terikat (Y). Adapun penjelasan dari variabel dependent dan independent sebagai berikut:

1. Variabel Bebas ( $X_1$ ): Variabel Motivasi kerja
2. Variabel Bebas ( $X_2$ ): Variabel Lingkungan Kerja
2. Variabel terikat (Y): Variabel Disiplin Kerja

### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi yang mengartikan variabel berdasarkan dari karakter sebuah variabel yang mudah untuk diamati. Pada perubahan konsep definisi konseptual menitikberatkan pada yang lebih kriterianya hipotetik menjadi sebuah definisi operasional yang sering disebut variabel operasionalisasi penelitian (Azwar, 2007).

a. Motivasi kerja

Definisi operasional motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu sebuah keinginan yang keluar dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Aspek yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja ialah Hirarki Kebutuhan Maslow (Wallace, Goldstein dan Nathan, 2007). yang meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan Rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

b. Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar lingkungan pekerjaan dengan aspek yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang mana sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu pekerjaan. Sedarmayanti (2009)

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan sebuah kesadaran dan kesiediaan pegawai untuk mematuhi semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang disepakati. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang bersedia dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesiediaan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui

beberapa Aspek diantaranya: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor (Soejono, 1997)

## **D. Populasi dan sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah keseluruhan atau umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai nilai serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji kemudian ditarik sebuah kesimpulan darinya. Dari penjelasan sebelumnya maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan penelitian dan sumber data. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan semua pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban yang berjumlah 40 pegawai yang bekerja dari kantor maupun dari rumah

### **2. Sampel Penelitian**

Sampel total diambil adalah 40 orang yang merupakan seluruh pegawai baik yang bekerja dari kantor maupun dari rumah. Sampel yang besar jumlahnya sama seperti populasi sering disebut sampel total (Surakhmad,1999). Semua pegawai adalah responden dalam penelitian ini karena dalam menentukan sampel total sebagai teknik pengambilan sampel, maka penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto yang berpendapat bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.



## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Wawancara**

Teknik wawancara dapat digunakan sebagai data pendukung dan penguat dalam penelitian. Teknik wawancara dipakai untuk pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan agar menemukan sebuah permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin melihat hal-hal yang lebih terperinci dan jumlah respondennya sedikit/ kecil (Sugiyono, 2017). Wawancara bisa dilaksanakan secara terstruktur maupun wawancara yang tidak terstruktur, dan juga dapat dilaksanakan secara bertatap muka maupun melalui telepon dan media yang dapat digunakan sebagai alat wawancara.

### **2. Observasi**

Teknik observasi merupakan sebuah teknik pengamatan yang dilaksanakan oleh peneliti sendiri terhadap subjek yang akan diteliti dengan menggunakan panca indera (Lailatushifah, 2012).

### **3. Kuisoner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang mana responden hanya perlu memilih jawaban sesuai dengan pilihan yang ada pada lembar kuesioner (Sugiyono, 2017).

Data diperoleh dengan memakai skala likert tiga variabel, yaitu skala motivasi kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja yang

menggunakan pernyataan pada lembar kuesioner yang diberikan. Skala likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010)

Skala model likert ini berisi pernyataan-pernyataan sikap (*Attitude statement*) dan mempunyai dua ciri pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, *Favorable* adalah pernyataan yang mengandung hal positif/mendukung sebuah sikap, maka pernyataan *Unfavorable* merupakan kebalikan dari *favorable* yaitu pernyataan yang berisi hal-hal tidak baik serta tidak mendukung atau tidak sependapat dengan sikap yang diungkapkan.

Aitem-aitem skala yang disediakan dalam bentuk tertutup yang berarti responden tidak memiliki kesempatan lain dalam mengemukakan jawabannya selain jawaban yang telah ditetapkan dalam daftar pernyataan tersebut (Joko Subagyo, 2006). Pilihan jawaban pada skala likert yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Isi dari item-item tersebut berdasarkan *favorable* dan *unfavorable*. Peneliti meniadakan alternatif jawaban netral (N) dengan alasan sebagai berikut:

- a. Jawaban ini mempunyai dua arti yakni bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban, netral atau ragu-ragu. Kategori jawaban yang memiliki arti ganda ini tidak diharapkan dalam instrumen.

- b. Jawaban Netral mengakibatkan tendensi untuk menjawab “Netral”, terutama bagi mereka yang masih ragu-ragu akan tendensi jawabannya (Sutrisno, 1989)
- c. Jawaban Netral akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat diambil dari responden.

**Tabel 3. 1**  
**Nilai skala liketr motivasi kerja**

|                     |   |
|---------------------|---|
| Sangat setuju       | 4 |
| Setuju              | 3 |
| Tidak setuju        | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

**Tabel 3. 2**  
**Nilai skala likert lingkungan kerja**

|                     |   |
|---------------------|---|
| Sangat sesuai       | 4 |
| Sesuai              | 3 |
| Tidak sesuai        | 2 |
| Sangat tidak sesuai | 1 |

**Tabel 3. 3**  
**Nialai skala likert disiplin kerja**

|                     |   |
|---------------------|---|
| Sangat sering       | 4 |
| sering              | 3 |
| Tidak sering        | 2 |
| Sangat tidak sering | 1 |

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi dan dijadikan metode pengumpulan data.

a. Skala motivasi kerja

Motivasi pada penelitian ini diukur dengan memakai skala kebutuhan dari Maslow, yang pada pembuatan skala ini peneliti mengadopsi langsung menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan Yeyen fera N. Dalam skala tersebut terdiri dari 20 item pernyataan dimana 20 item tersebut terdiri dari 11 item *favourable* dan 9 item *unfavourable*. Untuk lebih jelas, berikut adalah blueprint skala Motivasi Kerja.

**Tabel 3. 4**  
*Blueprint* Skala motivasi kerja

| Variable                         | Aspek                                | Indikator   | item      |             | total     |           |
|----------------------------------|--------------------------------------|---|-----------|-------------|-----------|-----------|
|                                  |                                      |   | favorable | Unfavorable |           |           |
| Motivasi Kerja (X <sup>1</sup> ) | Kebutuhan Psikologis                 | -rasa semangat dalam bekerja<br>-rasa ingin mentatai peraturan  | 1,2       | 3,4         | 4         |           |
|                                  | Kebutuhan rasa aman                  | -rasa aman dalam bekerja<br>-rasa menciptakan lingkungan yang aman dan baik                             | 5,6       | 7,8         | 4         |           |
|                                  | Kebutuhan merasa memiliki/diterima   | -rasa ingin mempunyai hubungan yang baik dan akrab<br>- meningkatkan rasa saling percaya dengan sejawat | 9,10      | 11,12       | 4         |           |
|                                  | Kebutuhan hargadiri                  | -mendapatkan dukungan dan penghargaan<br>-rasa untuk berprestasi  | 13,14     | 15,16       | 4         |           |
|                                  | Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri | -rasa ingin mengembangkan potensi dan bakat   | 17,18,20  | 19          | 4         |           |
|                                  | <b>Jumlah</b>                        |   |           | <b>10</b>   | <b>10</b> | <b>20</b> |

b. Skala lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai sebuah kelompok. Sedarmayanti (2001:21). Lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Moekijat (2002:135), *“lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugasnya”*,

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik, dapat dilihat dan dirasakan yang ada dalam sebuah lingkungan pekerjaan yang mana sangat mempengaruhi aktivitas bekerja. Lingkungan kerja fisik juga meliputi pencahayaan dalam ruangan kerja, warna, sirkulasi udara serta suara yang mempengaruhi dan terlibat dalam sebuah pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja adalah: *“semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”*

**Tabel 3. 5**  
*Blueprint* Skala lingkungan kerja

| Variable                           | Aspek                      | Indikator   | item      |             | total     |
|------------------------------------|----------------------------|---|-----------|-------------|-----------|
|                                    |                            |   | favorable | Unfavorable |           |
| Lingkungan kerja (X <sup>2</sup> ) | Lingkungan kerja fisik     | -lingkungan kerja kondusif<br><br>-lingkungan kerja yang nyaman           | 1,2,3     | 4,5,6       | 6         |
|                                    | Lingkungan kerja non fisik | -Hubungan kerja dengan pimpinan<br><br>-hubungan kerja dengan rekan kerja | 7,8,10    | 9,11,12     | 6         |
|                                    |                            | <b>jumlah</b>   | <b>6</b>  | <b>6</b>    | <b>12</b> |

c. Skala Disiplin kerja.

Alfred R. Lateiner dalam (Soejono, 2002:7) mengemukakan bahwa indikator-indikator kedisiplinan adalah: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

**Tabel 3. 6**  
*Blueprint Skala Disiplin kerja*

| Variabl<br>e          | Aspek                                    | Indikator  | item        |                 | total     |
|-----------------------|--|--|-------------|-----------------|-----------|
|                       |  |  | favorable   | Unfavora<br>ble |           |
| Disiplin<br>kerja (Y) | Ketepatan waktu                          | -Kehadiran pegawai pada jam kerja<br><br>-melaksanakan tugas dengan tepat waktu<br><br>-pulang kerja tepat waktu                           | 1,3,5       | 2,4,6           |           |
|                       | Menggunakan peralatan kantor dengan baik | -memlihara dan menjaga peralatan kantor<br><br>-menggunakan peralatan kantor dengan baik<br><br>-memanfaatkan peralatan kantor dengan baik | 7,9,11      | 8,10,12         |           |
|                       | Tanggung jawab                           | -menyelesaikan tugas sesuai prosedur<br><br>-bertanggung jawab terhadap perintah atasan<br><br>-menyelesaikan tugas yang di bebaskan       | 13,15,17    | 14,16,18        |           |
|                       | Ketaatan terhadap peraturan kantor       | -mematuhi peraturan tata tertib<br><br>-memakai seragam kantor<br><br>-mendapat sanksi jika melanggar                                      | 19,21,23,25 | 20,22,24,26     |           |
|                       |  | <b>Total</b>   | <b>13</b>   | <b>13</b>       | <b>26</b> |



## F. Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu tolak ukur yang bisa memperlihatkan tingkat validitas dan bukti kebenaran suatu instrumen, instrumen yang valid tingkat kevalidannya tinggi ataupun sebaliknya (Arikunto,2006). Maka yang dapat dipakai untuk mengukur adalah instrumen yang valid (sugiyono,2017). Uji validitas ini adalah suatu pengujian sebuah alat ukur yang akan menentukan tepat tidaknya alat ukur untuk dijadikan sebuah instrumen dalam sebuah penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mencari tahu alat ukur yang telah dibuat agar bisa digunakan sebagai alat mengukur sesuatu yang diukur dengan tepat. Dapat dikatakan bahwa suatu alat tes itu valid apabila alat tes tersebut dapat mengukur secara akurat dan benar apa yang akan diukurnya. Tujuan dan pendekatan validasi dalam alat ukur psikologi digolongkan menjadi tiga pendekatan, yaitu pendekatan validitas isi (*content*), kemudian pendekatan validitas konstruk (*construct*), dan pendekatan evaluasi yang melihat dari kriteria (*criterion-related*) (Azwar,2015)

a). Validitas isi merupakan validitas yang di estimatik melalui pemeriksaan terhadap isi skala dengan analisis rasional atau melalui *professional judgment*. Dengan validitas ini maka akan diketahui sejauh mana aitem-aitem dalam tes ini mencakup seluruh isi objek yang akan diukur atau sejauh mana isi tes menggambarkan ciri atribut yang akan

diukur, b) Validitas konstruk merupakan tipe validitas yang menggambarkan sejauh mana tes mengungkapkan suatu konstruk teoritik yang akan diukur, c) Validitas berdasar kriteria adalah suatu validitas yang mengacu pada kriteria tertentu yang dapat dijadikan sebagai dasar pengujian dari hasil alat ukur (Azwar,2012).

Teknik dalam uji validitas ini menggunakan korelasi product moment dari pearson. Menghitung data menggunakan *SPSS for windows* dengan cara memasukkan data kemudian pilih *analyze scale, reliability analysis* kemudian klik ok, dan akan keluar *outputnya*

## **2. Uji Realibilitas**

Instrumen reliabel merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur objek yang sama, menciptakan data yang sama pula walau berulang kali (Sugiyono, 2017). Reliabilitas digambarkan oleh koefisien reliabilitas yang angka hasilnya berkisar antara 0-1.00. semakin tinggi hasil angka koefisien reliabilitas yang mendekati 1.00, maka semakin tinggi pula reliabilitasnya. Begitu Juga sebaliknya semakin rendah hasil mendekati 0, maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2008).

Interpretasi koefisien reliabilitas bisa menggunakan pedoman yang mengadaptasi dari kriteria koefisien (Sugiyono, 2010) diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 3. 7**  
Intepretasi Koefisien Reliabilitas

| <b>Koefisien Reliabilitas</b> | <b>Interpretasi</b> |
|-------------------------------|---------------------|
| 0,800-1,000                   | Sangat Kuat         |
| 0,600-0,800                   | Kuat                |
| 0,400-0,600                   | Sedang              |
| 0,20-0,400                    | Rendah              |
| 0,00-0,20                     | Sangat Rendah       |

Teknik ini menggunakan *alpha cronbach* dan dihitung dengan *SPSS for windows*. dengan cara memilih step *analyse, scale*, kemudian pilih *reliability analysis*. Setelah itu pilih statistik dan kasih tanda ceklis pada *descriptive for item, scale*, dan *scale item deleting*. Menurut (Wiratna, 2014), dasar keputusan dalam mengukur reliabilitas alat ukur adalah: 1). Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka alat ukur dinyatakan reliabel, dan 2). Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka alat ukur dinyatakan tidak reliabel

## **G. Teknik Pengolahan Data**

### **1. Analisa Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan pada masing-masing variabel untuk di deskripsikan (Ghazali, 2009). Peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui batasan kategori tingkatan dan gambaran subjek pada setiap variabel penelitian. Dalam pengkategorisasian

pada penelitian ini dibagi menjadi 3 tingkatan berdasarkan rumus perhitungan *mean* hipotetik (M) dan standar deviasi (SD) pada tabel berikut:

**Tabel 3. 8**  
Kategorisasi

| <b>Rumusan</b>                 | <b>Kategori</b> |
|--------------------------------|-----------------|
| $X \geq (M + 1SD)$             | Tinggi          |
| $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$ | Sedang          |
| $X < (M - 1SD)$                | Rendah          |

## 2. Uji asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud agar mengetahui normal atau tidaknya sebuah distribusi data. Pada intinya uji normalitas merupakan pembandingan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang mempunyai mean dan standar deviasi yang sama dengan data yang kita miliki. Uji normalitas menjadi suatu hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji praktek) adalah data harus memiliki distribusi yang normal

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas memiliki tujuan agar peneliti mengetahui apakah data yang peneliti punya sudah sesuai garis linier atau tidak. Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas pada variabel lainnya.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu metode untuk memprediksi nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Lebih mudahnya yaitu untuk membuktikan terdapat tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independen  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_i$  terhadap satu variabel terikat  $Y$ .  
Persamaan yang umum pada analisis regresi :

$$Y = \beta X + \varepsilon$$

Di Mana

$Y$  = Variabel dependen

$\beta$  = Parameter

$X$  = Variabel independen

$\varepsilon$  = Error

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 22-30 November 2021 Pada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban yang berjumlah 40 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara memberikan angket kuesioner penelitian kepada pegawai berupa skala motivasi yang berjumlah 20 aitem, kemudian skala lingkungan kerja yang berjumlah 12 aitem dan skala disiplin kerja yang berjumlah 26 aitem. Langkah yang diambil dalam penyebaran angket ini yaitu dengan membagikan angket kuesioner yang berbentuk print out, kepada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban.

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Jl. DR. Wahidin Sudirohusodo No.24, Sidorejo, Kec. Tuban. Inspektorat Kabupaten Tuban merupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Selain itu, Inspektorat Kabupaten Tuban mempunyai Visi : Membangun Serta mewujudkan Tuban Sejahtera, Berkeadilan, Berbudaya, Berdaya Saing dan Berbasis Lingkungan Melalui "Mbangun Deso Noto Kutho", dana Misi: Membangun dan Mewujudkan Infrastruktur Desa dan

Utilitas Kota yang Terpadu, Partisipatif, Efektif, Berwawasan Lingkungan serta Selaras dengan Pertumbuhan dan Pemerataan Sosial, Ekonomi dan Budaya, serta Bertumpu pada Nilai-nilai Agama, Budaya, dan Kearifan Lokal, Meningkatkan Pengelolaan dan Nilai Tambah Sektor Pertanian secara Meluas (Pertanian, Perikanan, Peternakan, Perkebunan), Pariwisata, Perindustrian, Perdagangan, yang Berbasis Pemberdayaan dan Ekonomi Kerakyatan, Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Terlatih, Menciptakan seluas-luasnya Kesempatan Berusaha, Membangun dan Memantapkan Sinergitas Daya Saing Usaha Ekonomi Lokal dan Pengembangan Ekonomi Kreatif, dan memantapkan Tata Kelola Pemerintah Daerah yang Baik, Profesional, Transparan, Akuntabel dan Sistem Pengawasan yang Efektif.

## **2. Latar Belakang Subjek**

Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai aktif Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban yang berjumlah total 40 pegawai, yang mana menerapkan sistem kerja WFH (*Work From Home*) Dan WFO (*Work From Office*) secara bergantian ketika masa pandemi Covid-19

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

#### a. Uji Validitas

##### 1) Skala Motivasi

Dalam pengujian skala Motivasi dengan melihat R tabel (0,312) dan menggunakan rumus, jika nilai R hitung > R tabel maka dapat dinyatakan valid. Maka dalam pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat aitem yang gugur dengan validitas aitem yang berada pada rentan angka (0,314) sampai (0,833).

**Tabel 3. 9**  
Uji Validitas Skala Motivasi

| No | Aspek                                | Valid    |       | Gugur |       | Jumlah Valid |
|----|--------------------------------------|----------|-------|-------|-------|--------------|
|    |                                      | Fav      | Unfav | Fav   | Unfav |              |
| 1. | Kebutuhan Psikologis                 | 1,2      | 3, 4  | -     | -     | 4            |
| 2. | Kebutuhan rasa aman                  | 5,6      | 7,8   | -     | -     | 4            |
| 3. | Kebutuhan merasa memiliki/diterima   | 9,10     | 11,12 | -     | -     | 4            |
| 4. | Kebutuhan Harga Diri                 | 13,14    | 15,16 | -     | -     | 4            |
| 5. | Kebutuhan Untuk Mengaktualisasi Diri | 17,18,20 | 19    | -     | -     | 4            |
|    |                                      |          |       |       | Total | 20           |



## 2) Skala lingkungan Kerja

Pengujian skala Lingkungan Kerja dengan melihat R Tabel (0,312) dan Rumus Apabila R hitung  $>$  R tabel maka aitem tersebut dinyatakan Valid. Dalam pengujian kali ini di dapatkan nilai (0,447) sampai (0,727), dengan ini karena R hitung lebih besar dari R tabel maka semua aitem Skala Lingkungan kerja dinyatakan Valid.

**Tabel 3. 10**  
Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja

| No | Aspek                      | Valid  |         | Gugur |       | Jumlah Valid |
|----|----------------------------|--------|---------|-------|-------|--------------|
|    |                            | Fav    | Unfav   | Fav   | Unfav |              |
| 1. | Lingkungan Kerja Fisik     | 1,2,3  | 4,5,6   | -     | -     | 6            |
| 2. | Lingkungan Kerja Non Fisik | 7,8,10 | 9,11,12 | -     | -     | 6            |
|    |                            |        |         |       | Total | 12           |

## 3) Skala Disiplin Kerja

Pengujian skala Disiplin Kerja dengan melihat R Tabel (0,312) dan Rumus Apabila R hitung  $>$  R tabel maka aitem tersebut dinyatakan Valid. Dalam pengujian kali ini di dapatkan nilai (0,458) sampai (0,891), dengan ini karena R hitung lebih besar dari R tabel maka semua aitem Skala Lingkungan kerja dinyatakan Valid.

**Tabel 3. 11**  
Uji Validitas Skala Disiplin Kerja

| No    | Aspek                                    | Valid       |             | Gugur |       | Jumlah Valid |
|-------|--|-------------|-------------|-------|-------|--------------|
|       |  | Fav         | Unfav       | Fav   | Unfav |              |
| 1.    | Ketepatan Waktu                          | 1,3,5       | 2,4,6       | -     | -     | 6            |
| 2.    | Menggunakan peralatan Kantor Dengan baik | 7,9,11      | 8,10,12     | -     | -     | 6            |
| 3.    | Tanggung Jawab                           | 13,15,17    | 14,16,18    | -     | -     | 6            |
| 4.    | Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor       | 19,21,23,25 | 20,22,24,26 | -     | -     | 8            |
| Total |  |             |             |       |       | 26           |

#### b. Uji Reliabilitas

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan bervariasi antara 0 hingga 1. Nilai *Alpha Cronbach* yang mendekati 1 menggambarkan Reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *Alpha* sebagai berikut

a) 0,80-1,00 = Reliabilitas Baik

b) 0,60-0,79 = Reliabilitas Diterima

c) <0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil pengujian Reliabilitas dari setiap variabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* Masing-masing Variabel disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. 12**  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                | Alpha Cronbach | Keterangan |
|-------------------------|----------------|------------|
| <i>Motivasi</i>         | 0.919          | Reliabel   |
| <i>Lingkungan Kerja</i> | 0,855          | Reliabel   |
| <i>Disiplin Kerja</i>   | 0.970          | Reliabel   |

Data diatas menunjukkan bahwa hasil Uji Relibilitas Variable Motivasi sbesar 0,919 kemudian Lingkungan kerja 0,855 dan variable Disiplin Kerja 0,970 yang mana ketiaga variable tersebut berada pada tingkatan baik.

## 2. Analisis Deskriptif

**Tabel 3. 13**  
Hasil Uji Deskriptif

| Variabel              | Max | Min | Mean | SD |
|-----------------------|-----|-----|------|----|
| Motivasi kerja (X1)   | 80  | 20  | 50   | 10 |
| Lingkungan kerja (X2) | 48  | 12  | 30   | 6  |
| Disiplin Kerja (Y)    | 104 | 26  | 65   | 13 |

## a. Motivasi kerja (X1)

Kategorisasi tingkat Motivasi kerja pada penelitian ini dijelaskan pada rumus dibawah ini.

$$\text{Rendah} = X < \text{Mean} - 1\text{SD}$$

$$= X < (50 - 10)$$

$$= X < 40$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - 1\text{SD} \geq X < \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= (50 - 10) \leq X < (50 + 10)$$

$$= 40 \leq X < 60$$

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= X \geq (50 + 10)$$

$$= X \geq 60$$

**Tabel 3. 14**  
Presentase Motivasi kerja

| <b>Kategorisasi</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Prosentase</b> |
|---------------------|------------------|-------------------|
| Tinggi              | 36               | 90%               |
| Sedang              | 4                | 10%               |
| Rendah              |                  |                   |

**Gambar 3. 1 Diagram Motivasi Kerja**



b. Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

Kategorisasi tingkat Lingkungan kerja pada penelitian ini dijelaskan pada rumus dibawah ini.

$$\text{Rendah} = X < \text{Mean} - 1\text{SD}$$

$$= X < (30 - 6)$$

$$= X < 24$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - 1\text{SD} \geq X < \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= (30 - 6) \leq X < (30 + 6)$$

$$= 24 \geq X < 36$$

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mean} + 1\text{SD}$$

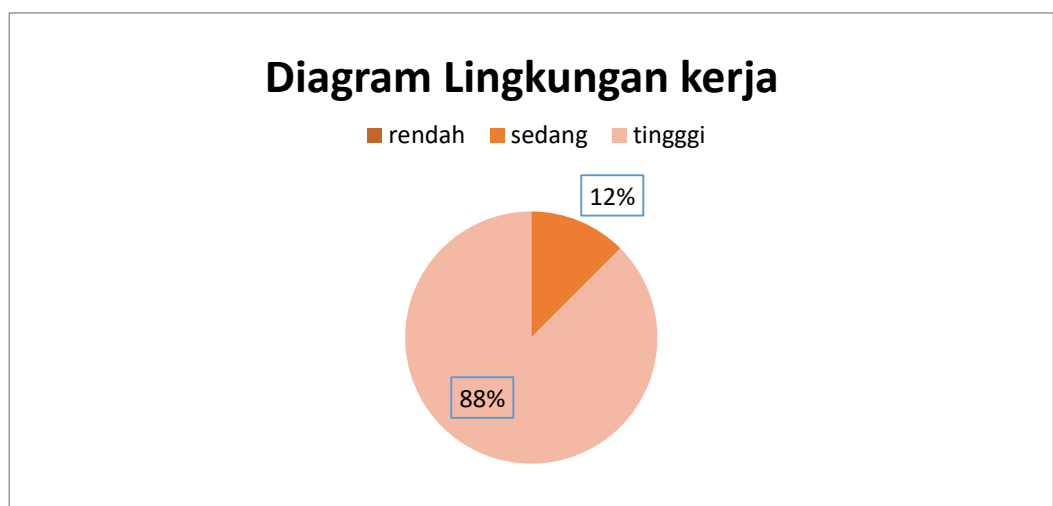
$$= X \geq (30 + 6)$$

$$= X \geq 36$$

**Tabel 3. 15**  
Presentase Lingkungan kerja

| Kategorisasi | Frekuensi | Prosentase |
|--------------|-----------|------------|
| Tinggi       | 35        | 88%        |
| Sedang       | 5         | 12%        |
| Rendah       |           |            |

**Gambar 3. 2 Diagram Lingkungan Kerja**



c. Disiplin Kerja (Y)

Kategorisasi tingkat Disiplin Kerja pada penelitian ini dijelaskan pada rumus dibawah ini.

$$\text{Rendah} = Y < \text{Mean} - 1\text{SD}$$

$$= Y < (65 - 13)$$

$$= Y < 52$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - 1\text{SD} \geq Y < \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= (65 - 13) \leq Y < (65 + 13)$$

$$= 52 \leq Y < 78$$

$$\text{Tinggi} = Y \geq \text{Mean} + 1\text{SD}$$

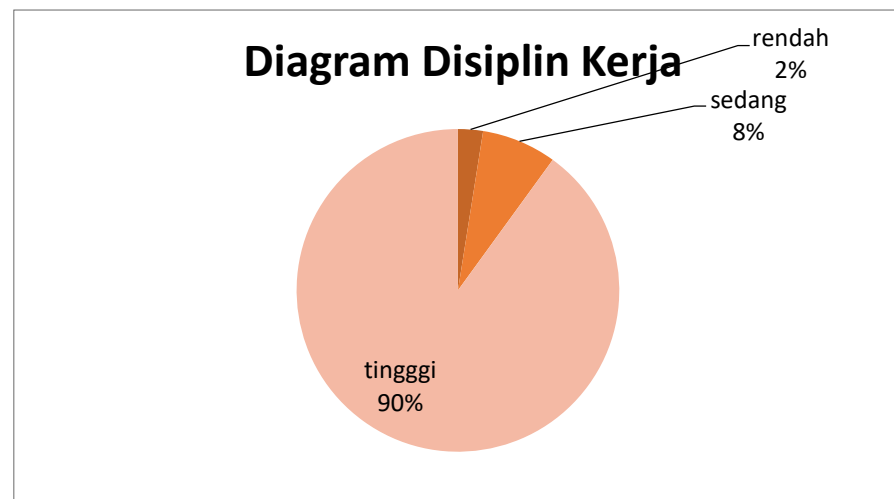
$$= Y \geq (65 + 13)$$

$$= Y \geq 78$$

**Tabel 3. 16**  
Presentase Disiplin Kerja

| Kategorisasi | Frekuensi | Prosentase |
|--------------|-----------|------------|
| Tinggi       | 36        | 90%        |
| Sedang       | 3         | 8%         |
| Rendah       | 1         | 2%         |

**Gambar 3. 3 Diagram Disiplin Kerja**



### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah data yang diujikan berdistribusi normal atau tidak. Apabila analisis data menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data terdistribusi dengan normal. Proses perhitungan uji normalitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 23.0 for windows* dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* terhadap 40 responden penelitian. Dan hasil yang didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 3. 17**  
Hasil Uji Normalitas

| <i>Asymp. Sig</i> | <i>Unstandardized residual</i> | keterangan |
|-------------------|--------------------------------|------------|
| Motivasi          | 0.081                          | Normal     |
| Lingkungan kerja  | 0.200                          | Normal     |

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa niali asymp. Sig dari kedua variable, yaitu variable motivasi dan lingkungan kerja >0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable tersebut berdistribusi normal.



### b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang linier secara signifikan. Penggunaan uji korelasi atau regresi dapat dilakukan dengan syarat nilai hitung *deviation of linearity* lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linear antara variabel. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa kualitas data variabel *dependent* akan meningkat atau menurun seiring perubahan yang terjadi pada variabel *independen* secara linier. Proses hitung uji linieritas ini menggunakan aplikasi *SPSS 23 for Windows* dengan *Test ForLinearity*, dan dihasilkan sebagai berikut:

**Tabel 3. 18**  
Hasil Uji Linearitas

| <b>Variabel</b> | <b><i>Deviation From Linearity</i></b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------|--|-------------------|
| X1 terhadap Y   | 0.055                                  | Linier            |
| X2 terhadap Y   | 0.842                                  | Linier            |

Tabel di atas menunjukkan hasil nilai signifikansi uji linieritas dengan jumlah  $0.055 > 0.05$  dan  $0.842 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Variable Motivasi Terhadap Displin Kerja dan Variable Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi linier Berganda

Uji Hipotesisi ini digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Tuban. Uji Hipotesis diuji dengan menggunakan Analisis Regresi berganda dengan menggunakan *SPSS 23.0 for Windows*. Analisis Regresi linier Berganda merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh pada penelitian dengan 2 variabel bebas atau lebih (Suharyadi & Purwanto, 2004). Hasil analisis yang didapatkan sebagai berikut:

##### 1.) Koefisien Determinasi

**Tabel 3. 19**  
Koefisien Determinasi

##### Model summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .627 <sup>a</sup> | .393     | .360              | 9.47306                    |

a. Predictors: (Constant), lingkungan (x2), motivasi (x1)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,393, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variable X1 dan X2 secara simultan terhadap variable Y adalah 39,3%. Dan 60,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar variable penelitian.

## 2.) Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

**Tabel 3. 20**  
Hasil Uji Signifikasi Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2151.164       | 2  | 1075.582    | 11.986 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3320.336       | 37 | 89.739      |        |                   |
|       | Total      | 5471.500       | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: disiplin (y)

b. Predictors: (Constant), lingkungan (x2), motivasi (x1)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $11,986 > 3,24$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

## 3.) Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

**Tabel 3. 21**  
Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)      | 13.676                      | 15.245     |                           | .897  | .375 |
|       | motivasi (x1)   | .872                        | .212       | .547                      | 4.116 | .000 |
|       | lingkungan (x2) | .285                        | .197       | .193                      | 1.449 | .156 |

a. Dependent Variable: disiplin (y)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,116 > 2,024$ , maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 terhadap Y, sedangkan nilai sig untuk X2 terhadap Y yaitu sebesar  $0,156 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,449 < 2,024$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variable X2 terhadap Y.

**C. Pembahasan****1. Tingkat motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban**

Tingkat Motivasi pegawai Kantor Inspektorat dapat diketahui oleh jawaban responden dari kuesioner yang diberikan. Diketahui bahwa tingkat motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-

19 berada pada kategorisasi tinggi sebesar 90% (36 pegawai), dan pada kategorisasi sedang sebesar 10% (4 pegawai), sedangkan pada kategorisasi rendah tidak ditemukan pada pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban memiliki tingkat motivasi pada masa Pandemi Covid-19 berada pada kategorisasi tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi lapangan yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban pada Masa Pandemi Covid-19 tinggi, hal ini digambarkan dengan rasa semangat pegawai dalam bekerja meski dari dan atau tidak dari rumah kemudian rasa ingin mentaati peraturan yang ditetapkan seperti tetap bekerja dengan kondisi yang terjadi meski pada Masa Pandemi Covid-19, inilah yang menjadikan tingkat motivasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban dalam kategori tinggi.

Presentase 4 pegawai yang memiliki kategori sedang yaitu pada aspek kebutuhan harga diri seperti mendapatkan dukungan dan penghargaan dari pegawai yang lain dan rasa ingin untuk berprestasi, hal ini dikarenakan adanya kondisi Pandemi Covid-19 yang mengharuskan pekerjaan pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban dilakukan dengan sistem *work from home* dan hanya sebagian kecil yang tetap melaksanakan pekerjaannya di kantor/*work from office* yang berakibat berkurangnya intensitas pertemuan antar pegawai yang dapat menimbulkan suasana saling mendukung satu sama lain.

## **2. Tingkat Lingkungan Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban**

Tingkat lingkungan Kerja pegawai Inspektorat kabupaten Tuban dapat tergambar melalui jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dengan hasil persentase di atas dapat diketahui bahwa tingkat lingkungan kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 pada kategori kondusif (tinggi) sebesar 88% (35 pegawai), sedangkan pada kategori sedang diperoleh sebesar 12% (5 pegawai), hal ini menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 sebagian besar dalam kategorisasi tinggi.

Hasil tersebut sesuai dengan kondisi lapangan yang menunjukkan tingkat lingkungan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 digambarkan dengan kenyamanan dan kondusifnya lingkungan kerja fisik, maupun non fisik pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 dengan kondisi bekerja dari rumah maupun dari kantor.

Prosentase 5 pegawai inspektorat yang memiliki kategori sedang yaitu pada aspek lingkungan kerja fisik, dikarenakan tidak semua pegawai yang bekerja dari rumah atau *work from home* memiliki fasilitas yang memadai dalam bekerja dan juga tidak semua lingkungan kerja pegawai *work from home* nyaman untuk bekerja.

## **3. Tingkat Kedisiplinan Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban**

Tingkat kedisiplinan pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 dapat tergambar dari jawaban responden dari

kuesioner yang dibagikan, dan diketahui persentase tingkat kedisiplinan pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 menduduki tingkat tinggi sebesar 90% (36 pegawai, kemudian pada tingkat sedang sebesar 8% (3 pegawai) dan pada tingkat rendah sebesar 2% (1 pegawai). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan kedisiplinan pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19 digambarkan dengan aspek ketepatan waktu seperti kehadiran pegawai pada jam kerja, melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan pulang/mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya yang tinggi. Kemudian aspek tanggung jawab seperti menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap perintah atasan yang tinggi juga. Hal ini dikarenakan Kantor inspektorat merupakan Instansi Pemerintahan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang mana instansi ini harus mempunyai kedisiplinan yang tinggi dari instansi pemerintah yang lainnya.

Presentase 3 pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban yang berada pada kategorisasi sedang digambarkan dengan aspek ketepatan waktu seperti melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan pulang/mengakhiri pekerjaan tepat waktu, dalam hal ini jelas berbeda dengan hasil yang tinggi sebelumnya, dikarenakan dengan kondisi Pandemi Covid-19 ini, pegawai

Inspektorat Kabupaten Tuban diberlakukannya sistem kerja *Work from home* sebagian besar dan *work from office*, hal ini tentu membuat sebuah sikap yang berbeda ketika bekerja dari rumah, yang mana minimnya kontroling dari setiap Inspektur pembantu dalam mengawasi bawahannya langsung, kemudian fleksibilitas bekerja dari rumah dalam hal mengakhiri suatu pekerjaan.

Persentase rendah 1 pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Ketika masa Pandemi Covid-19 digambarkan dengan aspek penggunaan peralatan kantor dengan baik seperti menggunakan peralatan dan fasilitas kantor dan memeliharanya. Hal ini dikarenakan sebagian pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Ketika Masa Pandemi yang bekerja dari rumah tidak menggunakan atau memanfaatkan fasilitas kantor yang difasilitasi. Kemudian dalam hal aspek ketaatan terhadap peraturan kantor, seperti mematuhi tata peraturan dan tata tertib. Hal ini dapat terjadi kepada pegawai yang bekerja dari rumah yang dikarenakan kurangnya controlling atasan langsung dan bekerja dari rumah mempunyai sifat yang lebih fleksibel seperti tidak menggunakan seragam ketika bekerja dan mengakhiri waktu pekerjaan ketika masa Pandemi Covid-19.

#### **4. Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19**

Hasil dari uji signifikansi parameter individual mendapatkan hasil dengan nilai signifikansi 0,000 yang mana lebih besar dari 0,005 dan nilai t hitung sebesar 4,116 dan lebih besar dari 2,024 maka dapat di artikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor



Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19 secara signifikan.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan, ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang mana dapat diketahui melalui gambaran pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19 yang memiliki rasa semangat dalam bekerja dan rasa ingin mentaati peraturan yang ditetapkan meski pada Masa Pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tetap memiliki pengaruh terhadap Kedisiplinan pegawai meski dengan gaya bekerja yang berubah karena adanya Pandemi Covid-19 yang mengharuskan banyak pegawai bekerja secara daring dan hanya sebagian pegawai yang bekerja dari kantor.

### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19**

Hasil uji signifikansi parameter individual mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,156 yang mana lebih besar dari 0,005 dan nilai t hitung mendapatkan hasil sebesar 1,449 yang mana kurang dari 2,024, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19.

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan kerja pada Masa Pandemi Covid-19 ini sesuai dengan kondisi dilapangan yang mana beberapa pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dari rumah/*work from home* tidak semuanya memiliki fasilitas yang memadai untuk bekerja dan tidak semua lingkungan kerja pegawai

yang melaksanakan pekerjaannya dari rumah memiliki lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja.

Hasil penelitian ini mempunyai perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Noor, Endang dan cahyo, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang) perbedaan ini dikarenakan adanya ketidaksamaan latar kondisi yang dialami pegawai, yaitu kondisi Pandemi Covid-19 yang mengharuskan sebagian besar pegawai melaksanakan pekerjaannya dari rumah dan T tabel yang tidak memenuhi atau kurang dengan T tabel bernilai ( $1,449 < 3,551$ ) yang berarti tidak terdapat pengaruh 100% akan tetapi memiliki pengaruh sebesar 80% dari sampel

## **6. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kedisiplinan Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada Masa Pandemi Covid-19**

Berdasarkan perhitungan Analisis regresi Linier berganda dengan bantuan program SPSS mendapatkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai signifikansi 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 11,986, dengan ini nilai koefisien memiliki tanda positif maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19 berhubungan secara positif yang artinya semakin baik motivasi dan lingkungan kerja maka akan akan menimbulkan

disiplin pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya semakin buruk motivasi dan lingkungan kerja maka akan membuat kedisiplinan pegawai semakin menurun, kemudian Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban pada Masa Pandemi Covid-19 dengan nilai F hitung sebesar 11,986 dengan probabilitas  $0,000 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 sebanyak 39,3% dan 60,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian, dengan ini  $H^0$  diterima dengan hasil adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas disiplin kerja pegawai dalam kategorisasi tinggi (90%). Disiplin pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 ini sudah maksimal dalam segi ketepatan waktu dalam memulai atau mengakhiri pekerjaan, melaksanakan tugas dengan tepat waktu, namun dalam hal disiplin ini juga mendapatkan hasil yang sedang dengan persentase sebesar (8%) dikarenakan berlakunya sistem kerja yang berubah menjadi *work from home* dan juga sebagian *work from office* yang mana hal ini menyebabkan kurangnya *controlling* dari setiap inspektur pembantu dalam mengawasi bawahannya langsung dan sifat fleksibilitas bekerja dari rumah

dalam hal mengakhiri sebuah pekerjaan. Prosentase rendah juga didapatkan dalam variabel disiplin ini, yaitu sebesar (2%) digambarkan dengan kurangnya pegawai menggunakan dan memanfaatkan fasilitas kantor dalam bekerja karena diberlakukannya sebagian pegawai bekerja dari rumah.

Kondisi pandemi yang mengharuskan pegawai untuk bekerja dari rumah atau *Work from home* ini juga mempengaruhi kedisiplinan pegawainya, seperti penjelasan sebelumnya yang mana kedisiplinan mendapatkan presentase rendah sebesar 2% untuk beberapa pegawai, ini dikarenakan pegawai tersebut tidak dapat menggunakan atau memanfaatkan fasilitas kantor untuk menunjang pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001) disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada disiplin karyawan. Menurut Sajangbati (2013) pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong

terciptanya disiplin yang baik bagi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan (Mangkunegara, 2001) karyawan bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trio Saputra (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau dengan hasil model summary dengan predictor (constant) motivasi kerja terlihat dimana nilai R disebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461 artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R square ( $R^2$ ) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6%. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut, kemudian sejalan juga penelitian yang dilakukan Dewi Andriani (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja Di PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo, kemudian penelitian yang dilakukan Wahyu Nur Febrianto (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (studi karyawan PT Deltomed) menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT Deltomed (variabel motivasi kerja dengan  $\beta = 0,228$ ;  $p = 0,000$ ; variabel lingkungan kerja dengan  $\beta = 0,237$ ;  $p = 0,000$ ; dan  $\Delta R^2 = 11,3\%$ ).

Penelitian yang dilakukan (Said muhammad dan Radiman, 2019) dengan judul pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai mendapatkan hasil bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Peneliti tersebut mempunyai hasil yang sama dengan penelitian kali ini yaitu adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kedisiplinan pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Noor, Endang dan cahyo, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang) Menyatakan hasilnya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh

dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif, berdasarkan penelitian terdahulu tersebut memiliki perbedaan hasil dengan penelitian kali ini, yaitu tidak adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai, dikarenakan  $T$  tabel yang tidak memenuhi atau kurang dengan  $T$  tabel bernilai ( $1,449 < 3,551$ ) yang berarti tidak terdapat pengaruh 100% akan tetapi memiliki pengaruh sebesar 80% dari sampel

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai kantor inspektorat kabupaten Tuban pada masa pandemi covid-19” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam kategori tinggi dengan persentase 90% sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai masih memiliki kedisiplinan yang tinggi meski dalam keadaan Pandemi Covid-19 digambarkan dengan aspek ketepatan waktu dalam bekerja, kemudian melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
2. Tingkat Motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam kategorisasi Tinggi dengan persentase 90% yang dapat diartikan bahwa para pegawai Inspektorat Kabupaten Tuban memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja meski pada Masa Pandemi Covid-19 digambarkan dengan rasa semangat dalam bekerja, dan rasa ingin mentaati peraturan yang ditetapkan.
3. Tingkat Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam kategori tinggi (kondusif/nyaman) bagi pegawai dengan persentase 88% dan hanya 12% yang dalam kategorisasi sedang. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pegawai inspektorat m sebagian besar merasa



nyaman dengan lingkungan kerjanya meski dalam kondisi Pandemi Covid-19.

4. Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  dan nilai t hitung sebesar  $4,116 > 2,024$
5. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19, karena tidak semua pegawai, 12% (dalam kategori sedang) yang bekerja dari rumah, tidak memiliki lingkungan yang memadai dalam penunjang pekerjaan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,156 > 0,000$  dan nilai t hitung sebesar  $1,449 < 2,024$ , kemudian hasil dari T tabel yang tidak memenuhi atau kurang dengan T tabel bernilai  $(1,449 < 3,551)$  yang berarti tidak terdapat pengaruh 100% akan tetapi memiliki pengaruh sebesar 80% dari sampel
6. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan besaran pengaruh 0.393 atau 39,3% dan 60,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## **B. Saran**

Berdasarkan Kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. peneliti selanjutnya bisa meneliti kembali dengan model penelitian serupa pada populasi atau sampel yang berbeda seperti pendidikan, jenis kelamin, lama bekerja dan sebagainya.
- b. penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 39,3% terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Inspektorat sehingga 60,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang dapat dapat menjadi pemicu diantaranya teladan pemimpin, balas jasa, pengawasan melekat/ waskat dan lainnya

### **2. Bagi Lembaga**

- a. lebih ditekankan pada persiapan bagi para pegawainya dan tentu lembaga itu sendiri untuk menghadapi segala kondisi yang akan terjadinya nanti, agar dapat tetap bekerja dengan maksimal dalam kondisi apapun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2010). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4) 971-983.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori dua faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi&Manajemen*, 45-54.
- Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Sage Publications.
- Hasibuan, M. Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- HUMAS MENPANRB. (2020, Maret 30). *Pemerintah Perpanjang ASN bekerja di Rumah (WFH)*. Retrieved from Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi: [www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id)
- Ivonne A. S Sajangbati. (2013). Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, vol.1, 667-678. ISSN 2302-1174.
- Iriyanti, E. Q. (20016). Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Sebagai Variable Intervening Pada Depot Mie Pangsit Jember. *Jurnal Mnajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2.
- Jundah Ayu Permatasari, M. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnin Universitas Brawijaya Malang*, 25 .
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, P. N . (2017). Pengaruh motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63-75.

- Lailatushifah, S. F. (2012). Kepatuhan Pasien yang Menderita Penyakit Kronis Dalam Mnegonsumsi Obat Harian. *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1-9.
- Moekijat, L. J. (1975). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioneer Jaya.
- Mohammad, As'ad. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkuprawira, T. S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Sinar Baru. (Sajangbati, 2013)
- Morissan, M. A. (2012). Metode penelitian survei. *Jakarta: Kencana*, 426.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Dari Rumah (Working from Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19. *Kementrian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappennas Republik Indonesia*, Volume IV No. 02.
- Mangkunegara, Anwar P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor Rika Dinata, Endang Siti Astuti, M. Cahyo Widyo Sulistyoyo. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat kerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, 58.
- Pradesta, R. Haryono, A. T., & Mukeri, M. (2017). Pengaruh Kualitas Produk, Inovasi Produk dan Layanan Purna Jual Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Word of Mouth Sebagai Variable Intervening ( Studi empiris pada produk smartphone Asus Di Kelurahan Susukan Kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang). *Journal of Mnagement*, 3.
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Roamayan Sari Lumbantoruan, R. S. (2021). *Social Campaign MCR PKBI Jawa Barat, sebagai Wujud Kepedulian Generasi Milenial Terhadap Pandemi Covid-19. Jurnal Intervensi Sosial dan Pembangunan (JISP)*, 39-49..
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *EMBA*, 667-678.

- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2) 50-60.
- Said Muhammad Rizal, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magsiter Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan*, 117-128.
- Sastrohadiwiryo, B, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Saad, S. & Sackett, P. R. (2002). Examining Differential Prediction by Gender in Employment-oriented Personality Measures. *Journal of Applied Psychology*, 87 667-674.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, M. A. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugito, Sumartono. d. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, H. (1989). *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suharyadi, & Purwanto. (2004). *Metode Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuningrum. (2008). Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Edisi Dua*. Yogyakarta: Andi.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintah Integratif*, 13-27.

# LAMPIRAN

## Surat izin penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : **1140 /Fpsi.1/PP.009/11/2021**  
2021 Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

19 Nopember

Kepada Yth.

**Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Pemerintah  
Kabupaten Tuban, Jl. Kartini No.2, Tuban, Jawa Timur**  
di

Tuban

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

|                   |  |
|-------------------|--|
| Nama / NIM        | : ARIF FAHMI AMINUDDIN /17410202   |
| Tempat Penelitian | : Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban   |
| Judul Skripsi     | : <b>PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA<br/>TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI<br/>KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN TUBAN<br/>PADA MASA PANDEMI COVID-19</b> |
| Dosen Pembimbing  | : 1. Dr. Retno Mangestuti, M.Si.<br>2. Rahmatika Sari Amalia, M.Psi.   |

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Ali Ridho

Tembusan:  
1. Dekan;  
2. Para Wakil Dekan;  
3. Ketua Jurusan;  
4. Arsip.



**PEMERINTAH KABUPATEN TUBAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL,**  
**PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA**  
 Jl. Dr.Wahidin Sudirohusodo No. 55 Telp.( 0356 ) 320455  
**T U B A N**

**IZIN SURVEI/RISET/PKL/KKN**

Nomor : 070/ 570 /I.S/414.107/2021

- Dasar** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2014.  
 2. Peraturan Bupati Tuban Nomor 55 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Tuban, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 87 Tahun 2018.  
 3. Peraturan Bupati Tuban Nomor 60 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Tuban
- Menimbang** : 1. Surat Wakil Dekan Bidang Akademik, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor 1140/Fpsi.1/PP.009/11/2021 tanggal 19 November 2021 Perihal Izin Penelitian Skripsi.  
 2. Formulir Permohonan Izin Survei/Riset/PKL/KKN Nomor 070/570/414.107/2021 tanggal 19 November 2021 atas nama Arif Fahmi Aminuddin.

**Dengan ini memberikan izin kepada :**

Nama / NIM : **ARIF FAHMI AMINUDDIN / 17410202**  
 N.I.K. : 3523122605980002  
 Alamat : Jl. Merakurak RT.001 RW.001 Desa Jenu Kec. Jenu Ka. Tuban  
 Pekerjaan / Jabatan : Mahasiswa  
 Fakultas / Program Studi : Fakultas Psikologi  
 Instansi / Organisasi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
 No.Telepon / Hp : 08983421137

**Untuk Melakukan Skripsi Dengan :**

Judul : Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Tuban pada masa Pandemi Covid-19.  
 Tujuan : Skripsi  
 Anggota / Peserta : 1 (satu) Orang  
 Waktu : 22 November 2021 s/d 30 November 2021  
 Lokasi : Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban

- Dengan Ketentuan**
1. Dalam jangka waktu 1 x 24 Jam setelah tiba ditempat kegiatan, diwajibkan melapor kedatangannya kepada Camat setempat;
  2. Menjaga Tata Tertib keamanan, ketertiban, kesopanan dan kesusilaan serta menghindari perbuatan – perbuatan baik lisan maupun tulisan yang dapat melukai / menyinggung perasaan atau menghina Agama, Bangsa dan Negara dari suatu golongan penduduk;
  3. Pelaksanaan Izin Survei/Riset/PKL/KKN kegiatan agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban;
  4. Melaporkan hasil pelaksanaan Survei/Riset/PKL/KKN kepada Bupati Tuban Cq. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Tuban;
  5. Dalam pelaksanaan Penelitian yang mengikutsertakan Warga Negara Asing ( WNA ) sebagai Tenaga Ahli / Petugas Lapangan supaya melaporkan kepada Kepala Kepolisian Resort Tuban;
  6. Izin ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang izin ini tidak memenuhi ketentuan – ketentuan tersebut diatas.

Demikian izin ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Tuban, 22 November 2021

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL,  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN TUBAN**

**ENDAH NURUL KUMARIJATI, ST.,SKM.,M.Kes**

Pembina Utama Muda  
NIP.19710115 199403 2 005

**TEMBUSAN** Kepada :

1. Yth. Kepala Kepolisian Resort Tuban
2. Yth. Komandan KODIM 0811 Tuban
3. Yth. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tuban
4. Yth. Inspektur Inspektorat Kabupaten Tuban



### Hasil Kuisioner Responden

| no | nama | Motivasi | Lingkungan Kerja | Kedisiplinan |
|----|------|----------|------------------|--------------|
| 1  | R    | 72       | 48               | 94           |
| 2  | M    | 63       | 37               | 81           |
| 3  | B T  | 61       | 39               | 79           |
| 4  | R I  | 60       | 37               | 77           |
| 5  | Y    | 63       | 43               | 78           |
| 6  | K    | 63       | 43               | 78           |
| 7  | A    | 67       | 45               | 85           |
| 8  | A A  | 59       | 36               | 78           |
| 9  | A B  | 50       | 32               | 79           |
| 10 | A C  | 60       | 37               | 78           |
| 11 | A D  | 65       | 40               | 88           |
| 12 | B A  | 60       | 36               | 78           |
| 13 | B C  | 72       | 43               | 102          |
| 14 | B D  | 61       | 36               | 77           |
| 15 | C A  | 71       | 42               | 90           |
| 16 | C B  | 60       | 34               | 78           |
| 17 | C D  | 68       | 44               | 81           |
| 18 | D A  | 62       | 43               | 92           |
| 19 | D B  | 62       | 34               | 78           |
| 20 | D C  | 65       | 44               | 77           |
| 21 | E A  | 63       | 37               | 78           |
| 22 | E B  | 64       | 37               | 79           |
| 23 | E C  | 62       | 39               | 80           |
| 24 | E D  | 70       | 38               | 79           |
| 25 | F A  | 48       | 31               | 78           |
| 26 | F B  | 58       | 45               | 89           |
| 27 | F C  | 75       | 44               | 96           |
| 28 | Mr.x | 77       | 45               | 104          |
| 29 | F D  | 77       | 45               | 104          |
| 30 | G A  | 79       | 48               | 104          |
| 31 | G B  | 64       | 32               | 91           |
| 32 | G C  | 68       | 40               | 102          |
| 33 | G D  | 67       | 39               | 102          |
| 34 | G E  | 76       | 48               | 100          |
| 35 | H A  | 69       | 40               | 88           |
| 36 | H B  | 60       | 40               | 85           |
| 37 | H C  | 73       | 48               | 51           |
| 38 | H D  | 79       | 48               | 104          |
| 39 | I A  | 79       | 48               | 104          |
| 40 | I B  | 79       | 48               | 104          |

**Kuisoner****KUESIONER****Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja****Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban  
Pada Masa Pandemi Covid-19**

*Yth. Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari*

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Tuban Pada Masa Pandemi Covid-19”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terimakasih. Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Arif fahmi aminuddin

(Mahasiswa Psikologi  
UIN Malang)

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama : (boleh tidak diisi/nama samaran)
- b. Usia : Tahun
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan Terakhir : SLTP/SLTA/DIII/S1/S2/S3 (coret salah satu)
- e. Lama Bekerja : Tahun

**B. PERTANYAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) Pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

### C. PERTANYAAN PENELITIAN

| No | Pernyataan  | Jawaban |    |   |    |
|----|---|---------|----|---|----|
|    |   | STS     | TS | S | SS |
| 1  | Setiap hari saya bersemangat untuk pergi ke tempat kerja  |         |    |   |    |
| 2  | Saya berusaha berdisiplin untuk tetap memakai seragam dengan rapi dan lengkap                                     |         |    |   |    |
| 3  | Selama bekerja disini semangat berprestasi saya menurun   |         |    |   |    |
| 4  | Secara umum saya merasa kedisiplinan para karyawan di instansi ini buruk  |         |    |   |    |
| 5  | Saya tidak pernah merasa terancam dan takut ketika bekerja  |         |    |   |    |
| 6  | Saya merasa tergugah untuk mampu menciptakan lingkungan hidup sosial instansi ini lebih baik lagi                 |         |    |   |    |
| 7  | Saya sering tidak percaya diri untuk bekerja di instansi ini  |         |    |   |    |
| 8  | Terkadang saya merasa takut untuk bekerja secara tim di instansi ini  |         |    |   |    |
| 9  | Saya terpacu untuk akrab dengan teman-teman kerja saya  |         |    |   |    |
| 10 | Sekarang saya lebih berani untuk membicarakan urusan pekerjaan dengan atasan                                      |         |    |   |    |
| 11 | Saya malu membicarakan kesalahan-kesalahan yang sempat saya lakukan ketika bekerja dengan teman yang lebih senior |         |    |   |    |
| 12 | Cukup sulit bagi saya untuk cepat bergaul dengan pegawai-pegawai baru di instansi ini                             |         |    |   |    |
| 13 | Saya merasa dihormati dan tergugah untuk dihargai banyak orang di instansi ini                                    |         |    |   |    |
| 14 | Atasan saya cukup puas dengan hasil kerja saya sehingga saya tergugah untuk lebih berprestasi                     |         |    |   |    |
| 15 | Kadangkala saya minder dengan teman-teman kerja se tim(group)saya, saat bekerja                                   |         |    |   |    |
| 16 | Kelompok dan unit kerja yang saya tangani tidak pernah merasa puas dengan kebijakan-kebijakan instansi            |         |    |   |    |
| 17 | Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja                          |         |    |   |    |
| 18 | Bakat dan keahlian kerja saya terasa semakin terasah  |         |    |   |    |
| 19 | Terkadang saya merasa tidak pernah bisa melakukan apapun dengan baik di instansi ini                              |         |    |   |    |
| 20 | Kemampuan kerja praktisi saya perlu untuk selalu ditingkatkan agar hasil kerja saya maksimal.                     |         |    |   |    |

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) Pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak sesuai

STS : Sangat tidak sesuai

| No | Pernyataan   | Jawaban |    |   |    |
|----|--|---------|----|---|----|
|    |  | STS     | TS | S | SS |
| 1  | Tempat kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan   |         |    |   |    |
| 2  | Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman  |         |    |   |    |
| 3  | Saya merasa nyaman bekerja di ruangan saya saat ini  |         |    |   |    |
| 4  | Tempat kerja yang tidak kondusif sangat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan                                 |         |    |   |    |
| 5  | Walaupun kondisi ruang kerja tidak nyaman, saya selalu giat dalam bekerja  |         |    |   |    |
| 6  | Saya tidak merasa nyaman bekerja di ruangan saya saat ini  |         |    |   |    |
| 7  | Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan   |         |    |   |    |
| 8  | Saya selalu membangun hubungan kerja dengan sesama rekan kerja untuk membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan           |         |    |   |    |
| 9  | Saya malas membangun hubungan yang baik dengan pimpinan  |         |    |   |    |
| 10 | Jika ada kesulitan dalam bekerja, pimpinan saya akan selalu siap untuk membimbing pekerjaan saya.                        |         |    |   |    |
| 11 | Saya enggan membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja untuk membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan |         |    |   |    |
| 12 | Jika ada kesulitan dalam bekerja, pimpinan saya tidak pernah siap untuk membimbing pekerjaan saya.                       |         |    |   |    |

**D. PERTANYAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) Pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat Sering

S : sering

TS : Tidak sering

STS : Sangat tidak sering

| No | Pernyataan   | Jawaban |    |   |    |
|----|--|---------|----|---|----|
|    |  | STS     | TS | S | SS |
| 1  | Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja walaupun bekerja dari rumah ataupun dari kantor       |         |    |   |    |
| 2  | Saya sering hadir tidak tepat waktu pada jam kerja walaupun bekerja dari rumah ataupun dari kantor |         |    |   |    |
| 3  | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari yang di inginkan atasan                              |         |    |   |    |
| 4  | Saya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dari yang diinginkan atasan                         |         |    |   |    |
| 5  | Saya selalu pulang kerja/mengakhiri pekerjaan sesuai dengan jam kantor                             |         |    |   |    |
| 6  | Saya sering pulang kerja/ mengakhiri pekerjaan tidak sesuai dengan jam kerja                       |         |    |   |    |
| 7  | Saya selalu menjaga peralatan kantor dengan baik   |         |    |   |    |
| 8  | Peralatan kantor tidak pernah saya jaga dengan baik  |         |    |   |    |
| 9  | Saya menggunakan peraltan kantor sesuai kebutuhan  |         |    |   |    |
| 10 | Saya menggunakan peralatan kantor tidak sesuai kebutuhan   |         |    |   |    |
| 11 | Saya memanfaatkan fasilitas yang diberikan kantor dengan baik                                      |         |    |   |    |
| 12 | Saya memanfaatkan fasilitas yang diberikan kantor dengan kurang baik                               |         |    |   |    |
| 13 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kantor   |         |    |   |    |
| 14 | Saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kantor                            |         |    |   |    |
| 15 | Saya bertanggung jawab atas perintah yang diberikan langsung oleh atasan                           |         |    |   |    |
| 16 | Saya enggan bertanggung jawab atas perintah yang diberikan langsung oleh atasan                    |         |    |   |    |
| 17 | Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan   |         |    |   |    |
| 18 | Saya tidak pernah menyelesaikan tugas yang yan g diberikan   |         |    |   |    |
| 19 | Saya selalu mematuhi peraturan kantor dengan tertib  |         |    |   |    |
| 20 | Saya jarang mematuhi peraturan kantor dengan tertib  |         |    |   |    |
| 21 | Saya selalu memakai seragam sesuai dengan ketentuan kantor meski bekerja dari rumah/dari kantor    |         |    |   |    |
| 22 | Saya jarang memakai seragam sesuai dengan ketentuan kantor meski bekerja dari rumah/dari kantor    |         |    |   |    |
| 23 | Saya selalu melaksanakan perintah yang di berikan atasan kepada saya                               |         |    |   |    |
| 24 | Saya enggan untuk melaksanakan perintah yang diberika atasan kepada saya                           |         |    |   |    |
| 25 | Saya bersedia menerima sanksi jika saya melanggar peraturan kantor                                 |         |    |   |    |
| 26 | Saya tidak bersedia menereima sanksi jika saya melanggar peraturan kantor                          |         |    |   |    |

### Validitas Variabel Motivasi

|         |                     | X1total           |
|---------|---------------------|-------------------|
| x1      | Pearson Correlation | .623**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x2      | Pearson Correlation | .661**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x3      | Pearson Correlation | .705**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x4      | Pearson Correlation | .586**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x5      | Pearson Correlation | .784**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| ax6     | Pearson Correlation | .595**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x7      | Pearson Correlation | .645**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x8      | Pearson Correlation | .724**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x9      | Pearson Correlation | .747**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x10     | Pearson Correlation | .803**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x11     | Pearson Correlation | .330 <sup>*</sup> |
|         | Sig. (2-tailed)     | .037              |
|         | N                   | 40                |
| x12     | Pearson Correlation | .648**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x13     | Pearson Correlation | .314 <sup>*</sup> |
|         | Sig. (2-tailed)     | .048              |
|         | N                   | 40                |
| x14     | Pearson Correlation | .761**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x15     | Pearson Correlation | .547**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x16     | Pearson Correlation | .542**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x17     | Pearson Correlation | .833**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x18     | Pearson Correlation | .744**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x19     | Pearson Correlation | .742**            |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |
| x20     | Pearson Correlation | .005              |
|         | Sig. (2-tailed)     | .955              |
|         | N                   | 40                |
| X1total | Pearson Correlation | 1                 |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|         | N                   | 40                |



### Validitas Variabel Lingkungan Kerja

|         |                     | X2total |
|---------|---------------------|---------|
| xx1     | Pearson Correlation | .566**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx2     | Pearson Correlation | .565**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx3     | Pearson Correlation | .586**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx4     | Pearson Correlation | .447**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .004    |
|         | N                   | 40      |
| xx5     | Pearson Correlation | .727**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx6     | Pearson Correlation | .603**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx7     | Pearson Correlation | .648**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx8     | Pearson Correlation | .592**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx9     | Pearson Correlation | .707**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx10    | Pearson Correlation | .670**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx11    | Pearson Correlation | .619**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| xx12    | Pearson Correlation | .665**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |
|         | N                   | 40      |
| X2total | Pearson Correlation | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     |         |
|         | N                   | 40      |

### Validitas Variabel Kedisiplinan

|     |                     | Ytotal |
|-----|---------------------|--------|
| y1  | Pearson Correlation | .548** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y2  | Pearson Correlation | .789** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y3  | Pearson Correlation | .491** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .001   |
|     | N                   | 40     |
| y4  | Pearson Correlation | .570** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y5  | Pearson Correlation | .458** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .003   |
|     | N                   | 40     |
| y6  | Pearson Correlation | .731** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y7  | Pearson Correlation | .812** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y8  | Pearson Correlation | .896** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y9  | Pearson Correlation | .712** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y10 | Pearson Correlation | .878** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y11 | Pearson Correlation | .874** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y12 | Pearson Correlation | .858** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y13 | Pearson Correlation | .834** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y14 | Pearson Correlation | .891** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y15 | Pearson Correlation | .786** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y16 | Pearson Correlation | .839** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y17 | Pearson Correlation | .818** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y18 | Pearson Correlation | .707** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 40     |
| y19 | Pearson Correlation | .852** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |

|        |                     |        |
|--------|---------------------|--------|
|        | N                   | 40     |
| y20    | Pearson Correlation | .872** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 40     |
| y21    | Pearson Correlation | .725** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 40     |
| y22    | Pearson Correlation | .831** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 40     |
| y23    | Pearson Correlation | .688** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 40     |
| y24    | Pearson Correlation | .662** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 40     |
| y25    | Pearson Correlation | .695** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 40     |
| y26    | Pearson Correlation | .865** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 40     |
| Ytotal | Pearson Correlation | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     |        |
|        | N                   | 40     |

### Reliabelitas Variabel Motivasi

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .919             | 20         |

### Reliabelitas Variabel Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855             | 12         |

## Reliabilitas Variabel Kedisiplinan

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .970             | 26         |

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|-------------------------|
| N                                |                | 40                      | 40                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 5.95070882              | 7.52266636              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .131                    | .087                    |
|                                  | Positive       | .131                    | .065                    |
|                                  | Negative       | -.121                   | -.087                   |
| Test Statistic                   |                | .131                    | .087                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .081 <sup>c</sup>       | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Linieritas

ANOVA Table

|                  |                           | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------------|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| X1total * Ytotal | Between Groups (Combined) | 1656.350       | 16 | 103.522     | 4.788  | .000 |
|                  | Linearity                 | 772.574        | 1  | 772.574     | 35.735 | .000 |
|                  | Deviation from Linearity  | 883.776        | 15 | 58.918      | 2.725  | .055 |
|                  | Within Groups             | 497.250        | 23 | 21.620      |        |      |
|                  | Total                     | 2153.600       | 39 |             |        |      |
| X2total * Ytotal | Between Groups (Combined) | 911.386        | 16 | 56.962      | .827   | .646 |
|                  | Linearity                 | 287.745        | 1  | 287.745     | 4.180  | .053 |
|                  | Deviation from Linearity  | 623.641        | 15 | 41.576      | .604   | .842 |
|                  | Within Groups             | 1583.389       | 23 | 68.843      |        |      |
|                  | Total                     | 2494.775       | 39 |             |        |      |

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .627 <sup>a</sup> | .393     | .360              | 9.473                      | 1.963         |

a. Predictors: (Constant), X2total, X1total

b. Dependent Variable: Ytotal

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2151.164       | 2  | 1075.582    | 11.986 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3320.336       | 37 | 89.739      |        |                   |
|       | Total      | 5471.500       | 39 |             |        |                   |

- a. Dependent Variable: Ytotal  
 b. Predictors: (Constant), X2total, X1total

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 13.676                      | 15.245     |                           | .897  | .375 |
|       | X1total    | .872                        | .212       | .547                      | 4.116 | .000 |
|       | X2total    | .285                        | .197       | .193                      | 1.449 | .156 |

- a. Dependent Variable: Ytotal