SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI, UMKM DAN PERINDUSTRIAN KOTA SAMARINDA

OLEH :
MUHAMMAD AGUS RIVALDY
NPM. 18.61201. 185

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

2025

UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen;** telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswai;
3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	1.....	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	2.....	Anggota
3.	Erni Setiawati, SE., ME	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD AGUS RIVALDY
NPM : 18.61201.185
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, Umkm Dan Perindustrian Kota Samarinda.
Nilai Angka/Huruf : 70,70 / = B =
Catatan :

1. **LULUS / ~~TIDAK LULUS~~**
2. **REVISI / ~~TIDAK REVISI~~**

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul	: **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI, UMKM DAN PERINDUSTRIAN KOTA SAMARINDA**
Di ajukan oleh	: MUHAMMAD AGUS RIVALDY
NPM	: 18.61201.185
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Pg. Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. SUYANTO, SE., M.Si	**Hj. YENI YAHDIANI, S.Sos, MM**
NIDN. 0009087701	NIDN. 1120126901

Mengetahui Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam

Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

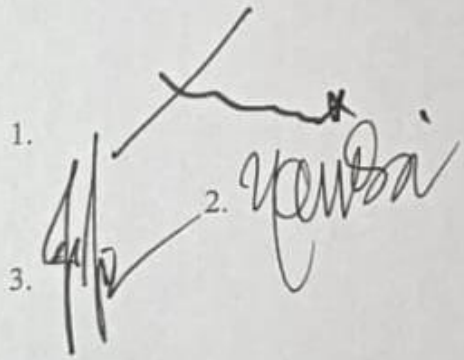
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Agustus 2025

Dosen Penguji

1. Dr. Suyanto, SE, M.Si
2. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM
3. Erni Setiawati, SE., ME



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa :

Nama : Muhammad Agus Rivaldy

NPM : 18.61201.185

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI, UMKM DAN PERINDUSTRIAN KOTA SAMARINDA

Sebagaimana telah *disarankan oleh Dosen Penguji, Sebagai Berikut* :

No.	Dosen Penguji	Bagian yang di revisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, SE, M.Si	----	
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	1. Perbaiki Kata Pengantar 2. Abstrak	
3.	Erni Setiawati, SE., ME	Perbaiki uji validitas ; yang diuji item-item pernyataan tiap variabel : 1. Variabel X1 = item X1.1 ; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5 2. Variabel X2 = item X2.1 ; X2.2; X2.3; X2.4; X2.5 3. Variabel X3 = item X3.1 ; X3.2; X3.3; X3.4; X3.5 4. Variabel Y = Y1; Y2; Y3; Y4; Y5	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Muhammad Agus Rivaldy, anak dari pasangan bapak Malikul Rachman dan ibu Dessy Ariyani yang lahir di Samarinda 21 Agustus 2000. Bertempat tinggal di Jl. P. Diponegoro Gg Selamat Samarinda, Kalimantan Timur.

Pendidikan formal dimulai pada tahun 2005 di taman kanak-kanak rahayu dan lulus pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah dasar di SDN 013 Samarinda pada tahun 2006 dan lulus 2012. Setelah lulus pada tingkat dasar, kemudian melanjutkan kejenjang pendidikan menengah pertama pada tahun 2012 di SMPN 2 Samarinda dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah atas pada tahun 2015 di SMA Negri Samarinda dan lulus pada tahun 2018. Lalu melanjutkan pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada tahun 2018 dengan mengambil jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan rasa puji dan syukur ke Tuhan Yang Maha Esa, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda penelitian ini dilakukan pada pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi. Namun penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari kedua orang tua. Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan Bapak M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Suyanto, SE., M.Si., selaku Wakil Rektor Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Kerja Sama & Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda maupun sekaligus selaku dosen pembimbing I “Terima kasih atas segala bimbingan, bantuan, dan waktu luang yang telah diberikan kepada penulis
3. Bapak Dr. Arbain, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
4. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

5. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
6. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
7. Ibu Hj. Yeni Yahdiani, S, Sos, MM selaku dosen II yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan serta kesulitan dalam penulisan skripsi.
8. Kepada ibu Ir. Rita Dinar Tiurmaida, MP dan ibu Rosyana, S.Sos di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda yang telah banyak membantu dan memberikan informasi mengenai dinas yang akan sayateliti.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Teman – teman saya Sandi, Arisa, Ilham, Agung, Said, Dika, Dewi, Jeni. Serta teman-teman seangkatan 2018 yang selalu mengisi hari – hari yang menyenangkan selama masa perkuliahan.

Samarinda, 15 Oktober 2025
Penulis

Muhammad Agus Rivaldy
NPM : 1861201185

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 3
1.3 Batasan Masalah 4
1.4 Tujuan Penelitian 4
1.5 Manfaat Penelitian 4
1.6 Sistematika Penulisan 5
BAB II DASAR TEORI **7**
2.1 Penelitian Terdahulu 7
2.2 Tinjauan Teori 9
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja 9
2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja 11
2.2.3 Pengertian Lingkungan Kerja 12
2.2.4 Pengertian Kinerja 15
2.3 Model Konseptual 16
2.4 Hipotesis Penelitian 16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **18**
3.1 Metode Penelitian 18
3.2 Definisi Operasional Variabel 18
3.2.1 Kinerja Pegawai (Y) 19
3.2.2 Motivasi Kerja (X1) 19

3.2.3 Disiplin Kerja (X2) 20
3.2.4 Lingkungan Kerja (X3) 20
3.3 Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel 22
3.3.1 Lokasi Penelitian 22
3.3.2 Populasi 22
3.3.3 Sampel 22
3.4 Jenis dan Sumber Data 23
3.4.1 Jenis Data 23
3.4.2 Sumber Data 23
3.5 Metode Pengumpulan Data 23
3.5.1 Kuesioner 23
3.5.2 Skala Pengukuran Kuesioner 23
3.6 Metode Analisis 24
3.6.1 Uji Validitas 24
3.6.2 Uji Reliabilitas 24
3.7 Uji Asumsi Klasik 24
3.7.1 Uji Normalitas 24
3.7.2 Uji multikolinearitas 25
3.7.3 Uji Heteroskedasitas 25
3.7.4 Uji Linearitas 25
3.7.5 Koefisien Determinasi (R2) 25
3.8 Teknik Analisis 26
3.8.1 Regresi Linier Berganda 26
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN 28
4.1 Gambaran Umum Kantor 28
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Kota Samarinda 28
4.2 Gambaran Objek Yang Diteliti 28
4.2.1 Visi, Misi Dan Program Unggulan 31
4.3 Analisis Deskriptif Data Penilitian 31
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN 34

5.1 Uji Kualitas Data 34
5.1.1 Uji Validitas 34
5.1.2 Uji Reliabilitas..... 35
5.2 Uji Asumsi Klasik 36
5.2.1 Uji Normalitas 37
5.2.2 Uji Multikolinearitas 37
5.2.3 Uji Heterokedasitas 38
5.2.4 Uji Linearitas 39
5.3 Analisis Regresi Berganda 41
5.3.1 Persamaan Regresi 41
5.3.2 Uji Kofisien korelasi (R) 43
5.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 44
5.4 Pengujian Hipotesis 44
5.4.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F) 44
5.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T) 45
5.5 Pembahasan Hasil Analisis 47
5.5.1 Hubungan Motivasi Kerja (X1) pada Kinerja Pegawai (Y) 48
5.5.2 Hubungan Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y)..... 48
5.5.3 Hubungan Lingkungan (X3) pada Kinerja pegawai (Y) 49
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 50
6.1 Kesimpulan..... 50
6.2 Saran..... 51
DAFTAR PUSTAKA.....53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur model konseptual.....16
Gambar 4. 1 Tempat Objek Penelitian 29

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar penelitian terdahulu 7
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian 21
Tabel 4. 1 Data berdasarkan jenis kelamin 32
Tabel 4. 2 Data Berdasarkan Usia 32
Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas 34
Tabel 5. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....35
Tabel 5. 3 Hasil Uji Normalitas 37
Tabel 5. 4 Hasil Uji Multikolinearitas.....38
Tabel 5. 5 Hasil Uji Heterokedasitas 39
Tabel 5. 6 Hasil Uji Linearitas.....40
Tabel 5. 7 Hasil Persamaan Regresi 41
Tabel 5. 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi ®.....43
Tabel 5. 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....44
Tabel 5. 10 Hasil Uji F.....45
Tabel 5. 11 Hasil Uji T.....46

ABSTRAK

Muhammad Agus Rivaldy, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Kota Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing I, Bapak Dr. Suyanto, SE., M.Si dan Dosen Pembimbing II, Ibu Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara X1, X2 dan X3 secara parsial maupun simultan terhadap Y Di Kantor Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Kota Samarinda.

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dan teknik sampling dalam bentuk sampling jenuh, sehingga semua jumlah populasi di kantor Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Kota Samarinda menjadi sampel penelitian sejumlah 80 pegawai. Kuesioner menjadi teknik pengumpulan data peneliti. Adapun untuk metode analisis dan pengujian dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut : uji validitas dan reliabilitas; asumsi klasik yang berupa uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan linearitas; analisis regreasi linear berganda, koefisien korelasi dan determinasi; uji hipotesis yang berupa uji f (simultan) dan uji t (parsial). Perhitungan analisis dan pengujian data penelitian ini di bantu dengan SPSS IBM 26.0

Hasil penelitian ini yang diperoleh yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, begitupun dengan secara parsial atau per masing-masing variabel X terhadap Y, dimana motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai sehingga berpengaruh negatif dan tidak signifikan, disiplin mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, kemudian lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : kinerja pegawai, motivasi, disiplin, lingkungan kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia seperti rencana untuk menemukan, memilih, membantu dan mengembangkan orang-orang sehingga mereka dapat bekerja sebaik-baiknya. Suatu pemerintahan dapat maju apabila suatu manajemen dilaksanakan dengan baik dengan cara meningkatkan kualitas dari pegawai secar efektif dan efisien, oleh karena itu suatu tujuan dapat dicapai dan terwujud, yaitu salah satunya dengan cara memberikan motivasi kerja terhadap pegawai.

Motivasi kerja adalah suatu sikap yang dapat mempengaruhi individu dari seorang pegawai atau Pegawai dalam menggapai suatu tujuan yang spesifik. Karena adanya motivasi kerja yang tinggi oleh suatu instansi, sehingga pegawai atau Pegawai nantinya bekerja semakin giat. Selain itu, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, contohnya yaitu dengan taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dari suatu pemerintahan. Didasarkan pada Sumadhinata (2018), disiplin kerja didefinisikan sebagai alat untuk berkomunikasi dengan pegawai atau pegawai yang biasa digunakan oleh manajer atau kepala dinas untuk mendorong perilaku dan sikap untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku. Menilai nilai karyawan bagi suatu organisasi, sehingga pegawai membutuhkan perhatian lebih serius dengan tugas yang di berikan sehinnga tujuan dari sebuah organisasi bisa tercapai. Adapun pengaruh dari kinerja pegawai atau Pegawai yaitu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai atau Pegawai karena lingkungan dapat memberikan rasa aman untuk pegawai atau Pegawai bekerja secara optimal. Kemudian,lingkungan kerja juga merupakan cara untuk memberikan apresiasi kepada pegawai yang dinilai sebagai salah satu cara untuk menghargai kinerja seorang pegawai. Dengan terciptanya lingkungan yang kondusif memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai atau Pegawai dalam menjalankankewajiban.

Oleh karena itu, Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda menyadari pentingnya memberikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja kepada kinerja pegawai seperti yang telah diuraikan diatas. Dimana motivasi kerja yang diterapkan di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda yaitu dengan cara memberikan apresiasi kepada pegawai berupa sertifikat pengabdian terhadap negara, pemberian motivasi skill dari kelebihan atau keahlian dari seorang pegawai dan meningkatkan *attitude* (tutur kata lisan dan tertulis). Kemudian, penerapan disiplin kerja pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda telah ditetapkan pada Peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 31 Tahun 2022 tentang Ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja Dilingkungan Pemerintah Daerah. Selain itu juga meciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara memberikan peralatan dan barang yang dibutuhkan, ruangan yang nyaman, serta keadaan lingkungan yang bersih.

Banyak masalah yang timbul terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda.

Salah satu masalah tersebut adalah kurangnya motivasi kerja pegawai karena kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap pegawai, seperti sering terlambat tanpa ditegur oleh pimpinan, dan kurangnya disiplin kerja dari pegawai, Selain itu, lingkungan kerja di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda tampak tidak memadai karena tidak ada ruang tunggu dan makanan dan minuman untuk tamu dan karyawan yang mengurus keperluan kantor. Berdasarkan penjelasan ini, penulis ingin melakukan penelitian tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DinasKoperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di DinasKoperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda ?
3. bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diDinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda ?

1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi penelitian mereka pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda berdasarkan masalah yang ada.

1.4 Tujuan Penelitian

Adanya tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diDinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi :

1. Untuk Kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda, penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda meningkatkan kinerja karyawan mereka secara efektif dan efisien.
2. Untuk Pihak Lembaga/Akademik

   Penelitian ini berharap dapat menjadi reverensi dan menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya untuk meningkatkan

produktivitas dan efektivitas dari sumber daya manusia

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan menambah pengetahuan dan mengembangkan teori manajemen, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda.

1.6 Sistematika Penulisan

1. Bab I Pendahuluan

   BAB 1 Pendahuluan memperkenalkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian secara singkat dan jelas.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

   Terdiri dari dasar teori mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

3. Bab III Metode Penelitian

   Diuraikan mengenai pendekatan deskriptif kuantitatif, variabel dan indikator penelitian, serta lokasi penelitian, populasi dan sampel.

4. Bab IV Objek Penelitian

   Berisi tentang gambaran umum tentang objek yang diteliti yaitu di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda.

5. Bab V Analisi Dan Hasil Pembahasan

   Berisi tentang analisis dan pembahasan dari hasil uji yang digunakan dalam penelitian ini.

6. Bab VI Kesimpulan Dan Saran

   Berisi kesimpulan dan saran untuk penelitian ini.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu adalah studi atau riset yang telah dilakukan sebelumnya dan menjadi dasar atau referensi untuk penelitian baru. Penelitian ini membantu mengidentifikasi teori, metode, dan temuan relevan, sekaligus menghindari pengulangan. Dengan mengkaji penelitian terdahulu, peneliti dapat memabngun landasan kuat untuk mengembangkan atau memvalidasi hipotesis serta memperjelas konteks kajian :

Tabel 2.1 Daftar penelitian terdahulu

No	Nama Dan Judul	Hasil Penelitian	Kesamaan Variabel
1.	(Joyce Sagita Novyanti, 2015) **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja** Terhadap **Kinerja Pegawai** Pada kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	Kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.	Ada kesamaan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
2.	(Suherdiningsih Vica Vitri, Rokhman Nur 2020)	Lingkungan kerja yang baik	Ada variabel yang sebanding dengan

No	Nama Dan Judul	Hasil Penelitian	Kesamaan Variabel
	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap **Kinerja Pegawai** pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar	memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar. Disiplin memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar.	kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.
3.	(Trianto Eko, 2022) **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja** Terhadap **Kinerja Pegawai** Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang	Secara parsial, kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berkontribusi pada kinerja pegawai. Secara parsial, lingkungan kerja berkontribusi pada kinerja pegawai.	Ada hubungan antara kinerja karyawan dan variabel seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
4.	(Nur Zul Azmi, Hastuti, Isalman 2020) **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja** Terhadap **Kinerja Pegawai** Dinas Pekerjaan	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak disiplin	Ada korelasi antara kinerja karyawan dan variabel seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

No	Nama Dan Judul	Hasil Penelitian	Kesamaan Variabel
	Umum Kota Kendari	kerja maka lebih baik kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih kondusif secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.	

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Stimulasi internal maupun eksternal mempengaruhi semangat, perilaku, dan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja. Motivasi ini membuat individu berinisiatif, fokus, dan bertahan dalam menghadapi tantangan agar mencapai tujuan organisasi maupun pribadi. Faktor motivasi bisa berupa penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, atau kepuasan kerja. Tanpa motivasi yang cukup, karyawan cenderung kurang produktif dan kurang berkomitmen. Motivasi kerja adalah kunci keberhasilan organisasi secara menyeluruh untuk:

1. Merubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan dinas.
2. Mengembangkan gairah dan semangat kerja.
3. Mengembangkan disiplin kerja.

4. Mengembangkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan moral kerja pegawai.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada dinas.

Ada empat indikator yang menunjukkan keinginan untuk bekerja: keinginan untuk uang, keinginan untuk keuntungan, dan keinginan untuk bekerja. Motivasi terdiri dari pendorong utama, pendorong semi-utama, dan pendorong nonmaterial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat bermanfaat bagi dinas dan pegawai itu sendiri. Manfaat bagi pegawai adalah peningkatan perasaan puas pada diri mereka sendiri, dan manfaat bagi organisasi adalah bahwa prestasi kerja dapat membantu dinas, terutama dalam hal pengambilan keputusan dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pada intinya, prestasi kerja dapat bermanfaat bagi dinas dan pegawai itu sendiri.

1. Dorongan menggapai tujuan

   Motivasi kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk mencapai kinerja terbaik, yang akan berdampak pada tujuan pekerjaan atau lembaga.

2. Semangat kerja

   Semangat kerja adalah energi dan antusiasme yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semangat ini mendorong produktivitas, kreativitas, dan ketekunan.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif dan kreativitas merupakan dua elemen penting dalam mendukung kinerja pegawai. Inisiatif merujuk pada kemampuan untuk bertindak tanpa menunggu perintah, sedangkan kreativitas adalah kemampuan menghasilkan ide-ide baru atau solusi inovatif. Kedua hal ini mencerminkan sikap proaktif dan berpikir terbuka, yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kerja serta mendorong terciptanya efisiensi dan peningkatan mutu pelayanan.

2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin bukan hanya sekadar datang tepat waktu atau menyelesaikan tugas sesuai jadwal, tetapi juga mencakup tanggung jawab, komitmen, dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi kepemimpinan yang tegas dan adil, sistem pengawasan, serta motivasi internal karyawan. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi kepemimpinan yang tegas dan adil, sistem pengawasan, serta motivasi internal karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya disiplin melalui pelatihan, penghargaan, dan penegakan aturan yang konsisten.

Indikator Disiplin Kerja berupa :

1. Taat terhadap aturan waktu

Kepatuhan terhadap aturan waktu mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam hadir, memulai, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh instansi.

2. Taat terhadap peraturan dinas

Pegawai wajib mematuhi seluruh ketentuan dinas, termasuk prosedur kerja dan instruksi pimpinan, sebagai bentuk loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi tempatnya bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku

Kepatuhan pada aturan perilaku berarti menjaga etika, sopan santun, dan profesionalitas dalam bekerja, baik terhadap atasan, rekan kerja, maupun masyarakat yang dilayani.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di dinas

Pegawai dituntut menaati berbagai peraturan tambahan di lingkungan dinas, seperti penggunaan fasilitas, tata tertib internal, serta ketentuan administratif lainnya guna mendukung tertibnya operasional.

2.2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Herman Sofyandi (2008), meliputi fasilitas, hubungan antarpegawai, budaya organisasi, serta sistem manajemen yang mendukung kelancaran pekerjaan dan menciptakan suasana kondusif bagi karyawan.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi dan fasilitas nyata, seperti ruang, peralatan, suhu, kebersihan, serta keamanan yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan.

a) Penerangan

Penerangan adalah aspek penting dalam lingkungan kerja yang menyediakan cahaya cukup dan merata, mendukung kenyamanan mata, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan fokus serta produktivitas karyawan selama bekerja.

b) Suhu Udara

Suhu udara merupakan ukuran derajat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti intensitas sinar matahari, ketinggian tempat, kelembapan, dan kondisi geografis. Suhu udara diukur menggunakan alat yang disebut termometer, dengan satuan umum seperti derajat Celsius (°C) atau Fahrenheit (°F). Perubahan suhu udara dapat terjadi secara harian maupun musiman, dan berpengaruh langsung terhadap kenyamanan hidup manusia, aktivitas pertanian, serta kondisi lingkungan. Suhu udara diukur menggunakan alat yang disebut termometer, dengan satuan umum seperti derajat Celsius (°C) atau Fahrenheit (°F). Perubahan suhu udara dapat terjadi secara harian maupun musiman, dan berpengaruh langsung terhadap kenyamanan hidup manusia, aktivitas pertanian, serta kondisi lingkungan. Suhu dampak negatif, seperti gangguan kesehatan atau kerusakan ekosistem. Oleh karena itu, pemantauan suhu udara penting dilakukan dalam berbagai bidang kehidupan.

c) Warna Ruangan

Warna ruangan berperan penting dalam membentuk suasana dan kenyamanan suatu ruang. Pemilihan warna yang tepat dapat memengaruhi psikologis penghuni, menciptakan kesan luas, hangat, atau sejuk. Warna terang seperti putih dan krem memberikan kesan bersih dan lapang, sementara warna gelap menambah kesan hangat namun dapat membuat ruangan terasa sempit.

d) Dekorasi

Dekorasi merupakan unsur estetika dalam ruangan kerja yang mencakup pemilihan warna, tata letak, hingga ornamen pelengkap.

e) Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang aman dari risiko kecelakaan atau bahaya fisik. Ini mencakup penggunaan alat pelindung, prosedur keselamatan, serta tata ruang yang memperhatikan keselamatan agar pegawai dapat bekerja tanpa rasa khawatir.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan sosial, suasana psikologis, serta budaya organisasi. Faktor ini memengaruhi kenyamanan emosional pegawai dalam bekerja, termasuk rasa dihargai, dukungan atasan, dan interaksi harmonis antarrekan kerja.

a) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah interaksi profesional antarpegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Hubungan yang baik ditandai dengan komunikasi efektif, saling menghargai, serta kerja sama yang solid, sehingga dapat menciptakan tim kerja yang produktif dan harmonis.

b) Suasana Kerja

Suasana kerja merujuk pada iklim emosional dalam lingkungan kerja, seperti rasa nyaman, aman, dan semangat tim. Suasana yang positif membantu meningkatkan motivasi bagi semua pegawai.

2.2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja mencerminkan efektivitas, kualitas, dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan. Penilaian kinerja melibatkan berbagai aspek, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan sikap kerja, sehingga menjadi dasar evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja pekerja adalah hasil kerja yang menyeluruh dan terbukti. Namun, menurut Wibowo (2010:7), kinerja pekerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Indikator kinerja akan dijelaskan di sini, yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah tingkat kesempurnaan hasil yang sesuai standar, mencerminkan ketelitian, keakuratan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas secara profesional dan memenuhi ekspektasi organisasi.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja mengacu pada volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, menunjukkan produktivitas pegawai dalam memenuhi target yang telah ditentukan oleh organisasi.

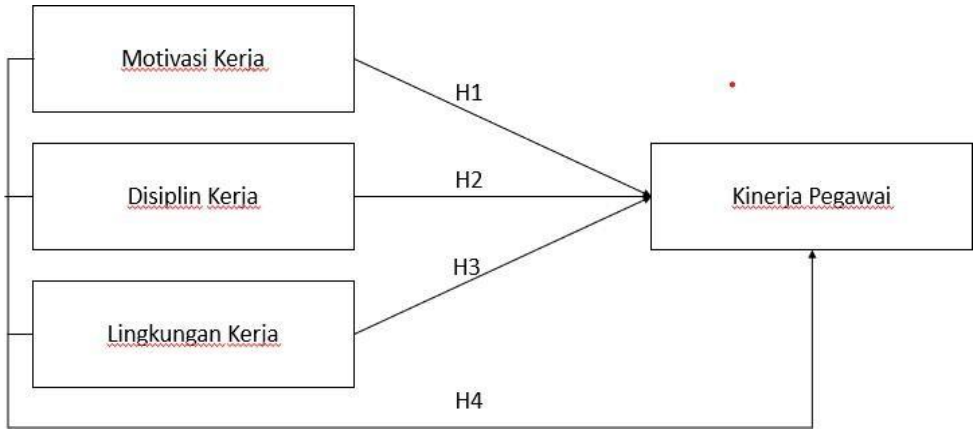
c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah proses menjalankan kewajiban kerja sesuai dengan instruksi dan prosedur yang berlaku, dengan fokus pada ketepatan, efisiensi, dan pencapaian hasil yang diharapkan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan integritas, serta mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada atasan dan organisasi secara profesional.

2.3 Model Konseptual



Gambar 2. 1 Alur model konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Praduga atau kemungkinan ilmiah dari hasil observasi diajukan untuk diuji kebenarannya melalui metode ilmiah, sebagai dasar dalam mengarahkan dan fokus pada proses pengumpulan serta analisis data penelitian (Sugiyono, 2005).

Sehubungan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis penelitian berikut dapat dirumuskan:

H_1 ; Motivasi Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda

H_2 ; Disiplin Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda

H_3 ; Lingkungan Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda

H_4 ; Kinerja karyawan di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Soekanto (2011) Proses sistematis yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dikenal sebagai metode penelitian. Metode ini mencakup pemilihan metode, alat, dan prosedur yang tepat untuk hasil penelitian yang valid, dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, dan reliabel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Sekaran (2014) Definisi operasional mengacu pada detail terperinci tentang cara suatu konsep atau variabel diukur dan diamati dalam penelitian. Tujuannya adalah agar konsep abstrak menjadi jelas, dapat diukur, dan dapat digunakan oleh peneliti lain untuk membuat temuan penelitian lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam pandangan Prasetyo (2005) variabel bebas adalah faktor yang sengaja dimanipulasi atau diatur untuk melihat dalam dalam penelitian. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan digunakan sebagai variable dependen, sementara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah variabel independen. Penjelasan operasional dari masing-masing variabel ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah definisi dari tingkat pencapaian pelaksanaan program pekerjaan atau kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisas, dengan tetap mematuhi peraturan hukum serta nilai-nilai moral dan etika. Definisi dijadikan acuan oleh Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda dalam merumuskan strategi perencanaan mereka. menggunakan definisi ini untuk membuat strategi perencanaan mereka. Ini menunjukkan variabel kinerja karyawan:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

3.2.2 Motivasi Kerja (X1)

Dalam konteks Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda, motivasi adalah kondisi semangat yang menggerakkan pekerja untuk meningkatkan motivasi pekerja untuk mencapai kinerja terbaik. Dalam hal pengukuran variabel motivasi kerja:

1. Dorongan Mencapai Tujuan
2. Semangat Kerja
3. Inisiatif dan Kreatifitas

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin diri adalah kunci disiplin yang sempurna. Banyak orang menyadari bahwa peningkatan kemalasan adalah kemungkinan di balik disiplin diri. Selain itu, peningkatan Kota Samarinda akan dicapai melalui kesadaran dalam menjalankan aturan dinas atau sifat yang tercermin dalam kedisiplinan. Dengan mempertimbangkan variabel disiplin kerja:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu
2. Taat Terhadap Peraturan Dinas
3. Taat Terhadap Peraturan Prilaku
4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Dinas

3.2.4 Lingkungan Kerja (X3)

Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja seseorang mencakup alat dan bahan kerja yang digunakan, kondisi lingkungan kerja, metode kerja, serta sistem pengaturan baik dalam konteks individu maupun kelompok di Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda. Dalam hal indikator variabel lingkungan tempat kerja:

1. Lingkungan Kerja Fisik
    a. Penerangan
    b. Suhu Udara
    c. Warna Ruangan
    d. Dekorasi
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
    a. Hubungan Kerja
    b. Suasana Kerja

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Motivasi Kerja (X1)	1. Dorongan Mencapai Tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan Kreatifitas
2.	Disiplin Kerja (X2)	1. Taat Terhadap Aturan Waktu 2. Taat Terhadap Peraturan Dinas 3. Taat Terhadap Aturan Perilaku 4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Dinas
3.	Lingkungan Kerja (X3)	1. Lingkungan Kerja Fisik a. Penerangan b. Suhu Udara c. Warna Ruangan d. Dekorasi 2. Lingkungan Kerja Non Fisik a. Hubungan Kerja b. Suasana Kerja
4.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab

3.3 Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan digunakan dalam penelitian ini di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Jalan Juanda Gedung Graha Ruhuirahayu Nomor 50.

3.3.2 Populasi

Menurut Ferdinand (2013) Populasi adalah kumpulan individu yang memiliki karakteristik serupa serta berada di ruang tertentu. Dalam riset, populasi menjadi sumber data utama untuk mengambil kesimpulan yang representatif. Populasi bisa berupa manusia, hewan, atau benda tergantung konteks studi yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda berjumlah 80 pegawai (menyesuaikan dengan responden pada data link).

3.3.3 Sampel

Mereka juga dianggap dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan (mereka lebih kecil dari populasinya). Pada penelitian ini, sampling jenuh digunakan untuk mengambil sampel dari semua orang dalam populasi. dengan jumlah sampel 80 pegawai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan untuk tujuan penelitian, sementara data sekunder dikumpulkan untuk memecahkan masalah.

3.4.2 Sumber Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jawaban langsung responden atas kuisioner yang diberikan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Menurut Ferdinand (2013), kuesioner adalah alat pengumpulan data berupa daftar pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mengumpulkan data dari responden menmgenai variabel-variabel yang diteliti secara efektif dan efisien.

3.5.2 Skala Pengukuran Kuesioner

Skala berfungsi untuk mengukur kuantitas data atau jenis pertanyaan tertentu yang menghasilkan data. Suatu hal, sehingga cocok untuk analisis kuantitatif. Responden diberikan lima opsi jawaban dengan rentang nilai dari 1 sampai 5, sebagaimana ditampilkan berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3

4. Tidak Setuju (TS) = 2

5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah teknik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian benar-benar mampu mengungkap data sesuai tujuan penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila pertanyaan yang diajukan mampu mencerminkan atau merepresentasikan variabel yang ingin diukur secara akurat dan konsisten.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen mencari tingkat konsistensi dalam hal ini, di mana ia menentukan bahwa kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali dan bahwa responden yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten. Untuk menguji reliabilitas, penulis menggunakan program SPSS IBM 26.0.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting dilakukan sebagai syarat dalam analisis statistik parametrik, karena banyak metode analisis mengasuumsikan bahwa data yang digunakan mengikuti distribusi normal.

3.7.2 Uji multikolinearitas

Jika ada multikolinearitas, hasil analisis menjadi tidak stabil dan sulit ditafsirkan (Imam Ghozali, 2011). Untuk menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas serius, tes ini biasanya menggunakan Variasi Inflasi Factor (VIF), dengan batas umum VIF < 10. Agar model regresi dapat dipercaya dan memberikan prediksi yang akurat, sangat penting untuk menjaga variabel bebas independen.

3.7.3 Uji Heteroskedasitas

Jika varians galat berubah-ubah, model mengalami heteroskedasitas, yang dapat merusak keakuratan estimasi dan uji statistik. Uji ini penting untuk memastikan asumsi klasik regresi terpenuhi. Metode umum termasuk uji Glejser atau uji grafik scatterplot antara residual dan variabel prediktor. Hasil tanpa heteroskedasitas memastikan model lebih andal.

3.7.4 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel atau lebih. Uji linearitas merupakan alat penting dalam analisis statistik, terutama dalam analisis regresi. Menurut Ghozali (2018) uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah spesifiksi model yang digunakan sudah benar, yaitu apakah hubungan antara variabel independent dan dependen berbentuk linear.

3.7.5 Koefisien Determinasi (R2)

Ferdinand (2013) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R2) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variasi yang dapat dijelaskan oleh

variabel independen untuk model regresi. Nilai R2 berkisar antara 0 dan 1; nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model menjelaskan data dengan baik. Hubungan antara variabel semakin kuat seiring dengan R2. Namun, R2 tidak selalu menunjukkan model yang sempurna karena bisa meningkat dengan penambahan variabel, meski tidak signifikan. Oleh karena itu, R2 harus dipadukan dengan uji statistik lain untuk menilai kecocokan model secara menyeluruh.

3.8 Teknik Analisis

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dapat diukur dengan menggunakan teknik analisis statistik yang disebut regresi linier berganda. Model ini membantu memahami hubungan kompleks dan memperkirakan nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi variabel bebas. Regresi linier berganda mengasumsikan hubungan linear, normalitas data, dan tidak adanya multikolinearitas. Hasil analisis membantu dalam pengambilan keputusan karena menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi total variabel dependen. Menurut Jarwanto, PS (2019) Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dapat digambarkan sebagai berikut:

Persamaan: $Y = \beta 0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 + X_2 + \beta_3 + X_3 + e$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (variabel terikat)

X1 = Motivasi Kerja (variabel bebas)

X2 = Disiplin Kerja (variabel bebas)

X3 = Lingkungan Kerja (variabel bebas)

a = Konstanta

b1,b2,b3,b4 = Koefisien regresi

e = Error / tingkat kesalahan yang dapat ditolerir

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kantor

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Kota Samarinda

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah serta Perindustrian Kota Samarinda memiliki sejarah perubahan nomenklatur dan konsolidasi berbagai lembaga terkait. Sebelum penggabungan banyak entitas terkait, masalah perizinan dikelola oleh UPTD Perizinan. Selanjutnya, pada periode 2008/2009, ditingkatkan menjadi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (BPPTSP). Pada tahun 2016, untuk meningkatkan kualitas pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (BPPTSP), badan tersebut digabungkan dengan Badan Penanaman Modal Daerah Kota Samarinda, sehingga terbentuk Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Pada tahun 2022, dinas ini direstrukturisasi menjadi Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yang terutama bertujuan untuk mendukung Wali Kota Samarinda dalam melaksanakan tanggung jawab pemerintahan daerah di bidang koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah, serta industri. Departemen ini sangat penting dalam membimbing, mengembangkan, dan memberdayakan koperasi serta UMKM di Samarinda.

4.2 Gambaran Objek Yang Diteliti

Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian bertujuan untuk meningkatkan perekonomian daerah melalui pengembangan sektor Koperasi, Usaha Kecil dan

Menegah (UMKM) serta Perindustrian di Kota Samarinda. Dinas ini berupaya meningkatkan peran koperasi sebagai badan usaha yang memberikan manfaat bagi anggota koperasi dan masyarakat di Kota Samarinda. Dinas ini juga berupaya membantu para UMKM yang ada di kota Samarinda dalam meningkatkan kualitas produk , pemasaran dan akses pembiayaan, sehingga para UMKM di kota Samarinda mampu bersaing dalam menjual produk-produknya hingga mampu menembus pasar nasional.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah serta Perindustrian Kota Samarinda sangat penting dalam membina lingkungan bisnis yang kondusif untuk kemajuan industri di Kota Samarinda, meliputi penyediaan infrastruktur, promosi investasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Pembentukan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah serta Perindustrian bertujuan untuk menciptakan peluang kerja bagi masyarakat di Kota Samarinda, sehingga meningkatkan perekonomian daerah. Ekspansi ekonomi suatu wilayah dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk Kota Samarinda.

Gambar 4. 1 Tempat Objek Penelitian

Dalam mencapai tujuan diatas, Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian kota Samarinda menjalankan berbagai program dan kegiatan, antara lain sebagai berikut:

A. Fasilitasi dan Pendampingan

Memberikan pelatihan, konsultasi, dan bantuan teknis kepada pelaku koperasi dan Usaha Kecil dan Menegah (UMKM).

B. Akses Permodalan

Memfasilitasi pelaku usaha untuk mendapatkan akses pembiayaan dari berbagai sumber yang ada.

C. Promosi dan Pemasarann

Membantu pelaku usaha dalam memasarkan produk-produk mereka , baik di pasar local, nasional maupun internasional.

D. Pengembangan Infrastuktur

Berupaya meningkatkan ketersediaan infrastruktur yang mendukung kegiatan usaha, seperti kawasan industry dan sentra produk.

E. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menyelengarakan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor koperasi, UMKM dan perindustriaan.

4.2.1 Visi, Misi Dan Program Unggulan

A. Visi & Misi

Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian memiliki visi yaitu menjadikan Koperasi dan UMKM yang maju, mandiri, dan berdaya saing, serta industri yang berdaya saing dan berkelanjutan. Misi utama dari dinas ini adalah meningkatkan kapasitas dan daya saing koperasi dan UMKM, serta mengembangkan sektor industri yang inovatif dan berkelanjutan.

B. Program Unggulan

Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian memiliki berbagai program unggulan, seperti:

a. Peningkatan pemahaman, pendidikan, pelatihan, dan pengetahuan perkoperasian
b. Pemberdayaan peningkatan produktivitas, nilai tambah, akses pasar, dan akses pembiayaan bagi koperasi dan UMKM
c. Pengembangan kemitraan antara koperasi dan badan usaha lainnya
d. Pengembangan akses pasar bagi produk koperasi
e. Perlindungan koperasi

4.3 Analisis Deskriptif Data Penilitian

Dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan sebuah data karateristik responden yang berdasarkan jenis kelamin dan usia. Analisis deskriptif digunakan untuk dapat mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukan melalui data pesentase, seperti pada tabel-

tabel dibawah ini :

1. Analisis deskriptif berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1 Data berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	51	63,7%
Perempuan	29	36,3%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan responden penelitian adalah pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda, dimana dapat dilihat jumlah laki-laki sebanyak 51 orang atau sebesar 63,7%, sedangkan perempuan sebanyak 29 orang atau 36,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda berjenis kelamin laki-laki.

2. Analisis deskriptif berdasarkan usia

Tabel 4. 2 Data Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	2	2,5%
21 – 30 Tahun	15	18,8%
31 – 40 Tahun	31	38,8%
> 40 Tahun	32	40 %
Total	80	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 2,5% yang berusia < 20 tahun, sebanyak 15 responden atau sebesar 18,8% yang berusia 21 – 30 tahun , sebanyak 31 responden atau sebesar 38,8% yang berusia 31 – 40 tahun dan sebanyak 32 responden atau sebesar 40% yang

berusia > 40 tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia pegawai kantor dinas koperasi, UMKM dan perindustrian kota Samarinda adalah usia > 40 tahun atau sebesar 40%.

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

5.1 Uji Kualitas Data

5.1.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk menentukan validitas data dan validitas instrumen pengukuran yang digunakan untuk memperoleh atau mengukur data. Jika valid, itu menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur subjek penelitian. Data tersebut kemudian dapat berlanjut ke tahap atau proses berikutnya jika dinyatakan valid. Dalam penelitian ini data yang diambil adalah 80 responden dan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 tingkat signifikansi uji dua arah dengan nilai DF (*Degree of Freedom*) 78 dan rtabel yaitu 0,219. Data diolah penulis menggunakan perangkat SPSS.

Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Hasil
1	Motivasi Kerja (X1)	• *Item Pernyataan 1*	0,616	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 2*	0,733	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 3*	0,542	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 4*	0,662	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 5*	0,813	0,219	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	• *Item Pernyataan 1*	0,703	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 2*	0,562	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 3*	0,679	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 4*	0,608	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 5*	0,639	0,219	Valid
3	Lingkungan	• *Item Pernyataan 1*	0,749	0,219	Valid

	Kerja (X3)	• *Item Pernyataan 2*	0,671	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 3*	0,549	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 4*	0,714	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 5*	0,810	0,219	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	• *Item Pernyataan 1*	0,625	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 2*	0,655	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 3*	0,704	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 4*	0,680	0,219	Valid
		• *Item Pernyataan 5*	0,670	0,219	Valid

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada setiap variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel diatas memiliki nilai yang valid karena memiliki nilai rhitung yang lebih tinggi dari nilai rtabel.

5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengukur seberapa besar konsistensi dan ketepatan pengkuran sebuah kuisioner yang telah dilakukan. Uji ini dilakukan dengan uji *statistic cronbach alpha* dengan pengukuran nilai setiap variabel harus lebih besar atau sama dengan nilai 0,60.

Tabel 5. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Disiplin Kerja X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

Lingkungan Kerja X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

Kinerja Pegawai Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	5

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel yang diteliti dalam kuisioner, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data kuisioner yang telah dikumpulkan memiliki nilai yang reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5.2 Uji Asumsi Klasik

5.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan apakah regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak normal, uji ini menggunakan nilai kritis kolmogrov smirnov dan diolah menggunakan perangkat SPSS pada computer

. Tabel 5. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0129365
	Std. Deviation	1.26901214
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.055
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076[c]

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan pada hasil uji normalitas yang telah dilakukan dan ditampilkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi dengan normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,076 > 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi dengan normal.

5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi diantara variabel bebas dan diolah penguji menggunakan perangkat SPSS pada perangkat computer dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.288	1.968		4.210	.000		
	X1.TOTAL	-.017	.064	-.026	-.261	.795	.784	1.276
	X2.TOTAL	.429	.099	.486	4.346	.000	.607	1.648
	X3.TOTAL	.231	.093	.257	2.476	.016	.705	1.419

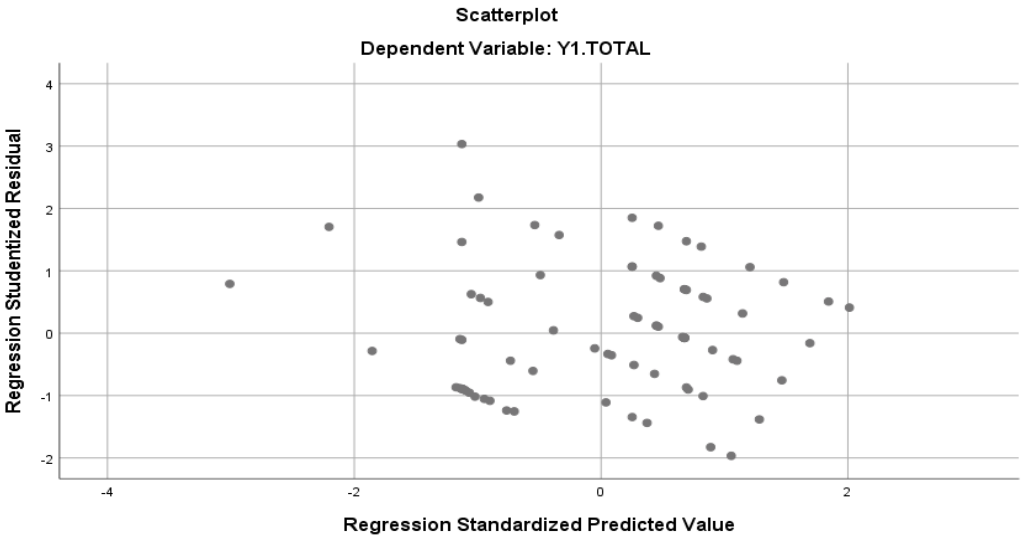
Sumber: Diolah oleh Penulis, 2025

Dari tabel hasil Uji Multikolinearitas terhadap variabel yang telah diolah oleh penguji melalui perangkat SPSS, maka diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Hal ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel bebas.

5.2.3 Uji Heterokedasitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur atau menguji apakah suatu model regresi mempunyai ketidaksamaan varian residual satu pengamat terhadap pengamat lainnya dan diuji dengan perangkat SPSS pada computer dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 5 Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber: Diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan tabel sccaterplot yang merupakan hasil uji heterokedasitas diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokasitas dikarenakan pola titik-titik pada tabel berada diatas dan dibawah dari nilai 0 atau berada dalam keadaan yang acak.

5.2.4 Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui atau menguji hubungan linear diantara variabel bebas dan variabel terikat apakah spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian sudah benar atau tidak**.** Uji Linearitas diolah oleh penguji menggunakan perangat SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	47.449	12	3.954	1.531	.135
		Linearity	16.602	1	16.602	6.428	.014
		Deviation from Linearity	30.847	11	2.804	1.086	.386
	Within Groups		173.039	67	2.583		
	Total		220.487	79			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	99.834	8	12.479	7.344	.000
		Linearity	82.970	1	82.970	48.825	.000
		Deviation from Linearity	16.864	7	2.409	1.418	.212
	Within Groups		120.653	71	1.699		
	Total		220.488	79			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	71.464	7	10.209	4.932	.000
		Linearity	57.929	1	57.929	27.988	.000
		Deviation from Linearity	13.535	6	2.256	1.090	.377
	Within Groups		149.024	72	2.070		
	Total		220.488	79			

Sumber: Diolah oleh penulis 2025

Dari tabel hasil uji linearitas diatas yang telah diolah oleh penguji, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai *deviation of linearity* yang lebih besar dari 0,05, maka hubungan antar variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang linear.

5.3 Analisis Regresi Berganda

5.3.1 Persamaan Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), dan dalam penelitian ini penguji melakukan pengolahan data menggunakan perangkat SPSS pada computer dengas hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 7 Hasil Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.288	1.968		4.210	.000		
	X1.TOTAL	-.017	.064	-.026	-.261	.795	.784	1.276
	X2.TOTAL	.429	.099	.486	4.346	.000	.607	1.648
	X3.TOTAL	.231	.093	.257	2.476	.016	.705	1.419

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi diatas dan berdasarkan rumus regresi yang dipakai yaitu Y = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e, maka nilai persamaan regresi yang diambil adalah Y = 8,288 (-0,017X1) + 0,429X2 + 0,231X3

- *Constanta* = 8,288

Hasil ini menunjukkan nilai Kinerja Pegawai (Y) jika variabel bebas yaitu Motivassi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol.

- Koefisien β1 = -0,017 (Motivasi Kerja X1)

Nilai koefisien X1 bernilai negatif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Pegawai. Dimana apabila komponen dari Motivasi Kerja bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan menurun sebesar 0,017, dikarenakan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (X2) memiliki nilai hubungan yang negatif.

- Koefisien β2 = 0,429 (Disiplin Kerja X2)

Nilai koefisien X2 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Displin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Dimana apabila komponen Disiplin Kerja (X2) bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,429, dikarenakan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif.

- Koefisien β3 = 0,231 (Lingkungan Kerja X3)

Nilai koefisien X3 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Dimana apabila komponen Lingkungan Kerja (X3) bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,231, dikarenakan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif.

5.3.2 Uji Kofisien korelasi (R)

Bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan asosiasi linear antara dua variabel, dimana dalam pengolahan data kuesioner penguji memakai perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi ®

Correlations

		X1.TOTAL	X2.TOTAL	X3.TOTAL	Y1.TOTAL
X1.TOTAL	Pearson Correlation	1	.462**	.294**	.274*
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.014
	N	80	80	80	80
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.462**	1	.541**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X3.TOTAL	Pearson Correlation	.294**	.541**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000
	N	80	80	80	80
Y1.TOTAL	Pearson Correlation	.274*	.613**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	
	N	80	80	80	80

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi diatas yang telah diolah oleh penulis terhadap variabel yang diteliti, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti berhubungan atau berkorelasi. Dimana dari tabel diatas nilai Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,274 dan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi “lemah” dengan bentuk hubungan positif, kemudian nilai Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,613 dan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi “kuat” dengan hubungan positif, sementara nilai Lingkungan Kerja

(Y) adalah 0,513 dan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi “cukup” dengan hubungan yang positif.

5.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, dimana dalam pengolahan data kuisioner penguji memakai perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650[a]	.423	.400	1.29388

Sumber: Data diolah penulis 2025

Dari tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diatas, didapat hasil atau nilai dari R *Square* sebesar 0,423 yang artinya bahwa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 42,3%. dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.4 Pengujian Hipotesis

5.4.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan, dalam pengolahan data penguji menggunakan perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut.

Perhitungan F tabel diambil dari titik persentase distribusi F untuk probabilita = 0,05, dimana untuk df1 atau pembilang adalah 3 dan untuk df2 atau penyebut adalah

jumlah responden dikurangi jumlah variabel (80-3=77). Maka dari perhitungan diatas dan mengacu pada titik persentase distribusi untuk probabilita = 0,05 jumlah F tabel adalah 2,72.

Tabel 5. 10 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.253	3	31.084	18.567	.000[b]
	Residual	127.234	76	1.674		
	Total	220.488	79			

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil uji signifikan simultan diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 18.567 sementara nilai F tabel sebesar 2,72 yang berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel (Fhitung > Ftabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai 0,000 < 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dan memiliki pengaruh yang signifikan. Dan dapat diartikan juga bahwa H4 diterima.

5.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujun untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. dalam pengolahan data penguji menggunakan perangkat SPSS.

Sementara Perhitungan T tabel dalam uji T adalah dengan tingkat kepercayaan □ = 5% (0,05).

T tabel = t (□/2 : n – k – 1) t = (0,025:76) = 1,991

Keterangan:

□ = tingkat kepercayaan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Selanjutnya adalah hasil pengolahan Uji T yang telah dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. 11 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.288	1.968		4.210	.000		
	X1.TOTAL	-.017	.064	-.026	-.261	.795	.784	1.276
	X2.TOTAL	.429	.099	.486	4.346	.000	.607	1.648
	X3.TOTAL	.231	.093	.257	2.476	.016	.705	1.419

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil uji signifikan parsial diatas yang telah diolah oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Didapat nilai T hitung adalah -0,261 < T tabel sebesar 1,991 dan nilai signifikansi 0,795 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak artinya Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Hubungan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Didapat nilai T hitung 4,346 > T tabel 1,991 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka kesimpulannya adalah H_2 diterima dan dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Hubungan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Didapat nilai T hitung 2,476 > T tabel 1,991 dan nilai signifikan sebesar 0,01 < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_3 diterima, yang dimana dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.5 Pembahasan Hasil Analisis

5.5.1 Hubungan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan pada Kinerja Pegawai (Y)

Dalam hasil Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh atau berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau *ANOVA,* dimana jika Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka H_4 diterima menggunakan bantuan *software* SPSS dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil perhitungan pada Uji F yaitu 18.567 > 2,72 (Fhitung > Ftabel) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

Joyce Sagita Novyanti, 2015 “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah”.

5.5.1 Hubungan Motivasi Kerja (X1) pada Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai thitung < tabel yaitu -0,261 < 1,991 dengan nilai signifikan (Sig) variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,79 atau 0,79 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H_1 ditolak. Artinya Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan nilai koefisien beta yang bernilai negatif juga mengindikasikan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) meningkat cenderung diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai (Y) meskipun hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Trianto Eko, 2022 “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tanggerang”.

5.5.2 Hubungan Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai thitung > ttabel yaitu 4,346 > 1,991 dengan nilai signifikan (Sig) variabel Ekuitas Merek sebesar 0,000 atau 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua H_2 diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan nilai koefisien beta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X2) meningkat maka juga akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur Zul Azmi, Hastuti, Isalman 2020 "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari.

5.5.3 Hubungan Lingkungan (X3) pada Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*" diketahui nilai thitung > ttabel yaitu 2,476 > 1,991 dengan nilai signifikan (Sig) variabel Komitmen Merek sebesar 0,01 atau 0,01 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H3 diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan nilai koefisien beta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja (X3) meningkat maka juga akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur Zul Azmi, Hastuti, Isalman 2020 "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari".

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda :

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda yang diukur dengan indikator dorongan mecapai tujuan, semangat kerja dan inisiatif serta kreatifitas. Dikarenakan berpengaruh negatif dan tidak signifikan maka dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda yang diukur dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan dinas, taat terhadap peraturan perilaku dan taat terhadap peraturan lainnya di Dinas. Terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kota Samarinda yang diukur dengan indikator Lingkungan fisik berupa Penerangan, suhu udara, warna ruangan, dekorasi. Serta lingkungan kerja non fisik berupa hubungan kerja, suasana kerja. Terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Motivasi Kerja, Displin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperas, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda

6.2 Saran

Beberapa adanya berbagai kekurangan dan keterbatasan yang dialami penulis selama berjalannya penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda disarankan untuk mendorong para pegawai meningkatkan motivasi kerja dengan menggunakan indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja dan inisiatif serta kreatifitas, sehingga dapat meningkat kan kinerja para pegawainya.
2. Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda disaran untuk para pegawai nya lebih meningkatkan displin kerja dengan tetap taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan dinas, taat terhadap aturan perilaku, dan taat terhadap peraturan lainnya yang ada di dinas, sehingga para pegawai kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian lebih displin.
3. Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Samarinda disaran untuk lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja seperti penerangan, suhu udara warna ruangan dan dekorasi, serta hubungan kerja dan suasana kerja. Sehingga dapat meningkat kinerja para pegawainya.

4. Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara melihat kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
5. Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi kerja, Displin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel seperti kecerdasan emosional dan lainya yang dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, Oki. 2019.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Araujo, Neto Borges Bonifacio. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Semen Kediri.* Universitas Islam Kadari.

Ayunda Cherly, Endang Siswati, Nurul Iman. 2021. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kecerdasan emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pusaka Di Sidoarjo.* Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia.

Ekhsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. ISSN:1978-2586.

Harahap, Sandhi Fialy Dan Satria Tirtayasa. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135

Marbawi Adamy.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori,Praktik Dan Penelitian* (114).

Panjaitan, M. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap ProduktivitasKerja*. *3*(2), 1–5.

Ramadhan, Kevin Arasy. 2018. *Pengaru Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Sumadhinata, Y. E. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung.* Seminar Nasional dan Call For Paper Stainable Competitive Advantage (SCA) 8.

Eko, Trianto. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang.*

Nur, 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendiri*

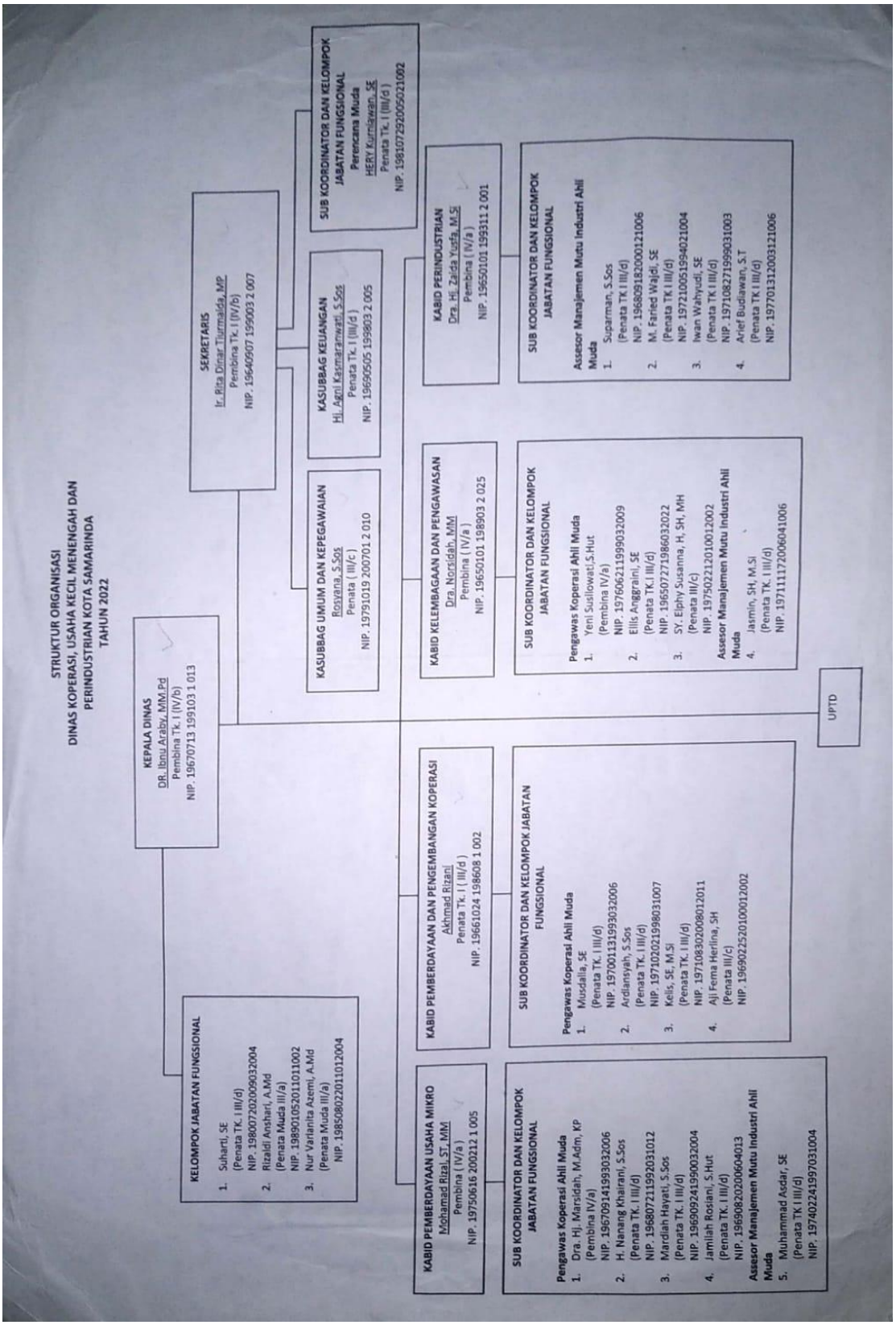
Suherdiningsih, 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar*

Novyanti, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*

LAMPIRAN

Lampiran 1.1

Struktur Organisasi Pegawai



Surat Tanda Terima Penelitian

PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JALAN BALAIKOTA NO.27 TELEPON (0541) 733033 FAX. (0541) 746157
SAMARINDA 75121

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 070 / 857 / 300.05

A. Dasar :
1. Undang-undang No.14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik;
2. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : SD 6/2/12 tanggal 5 Juli 1972 tentang Kegiatan Riset dan Survey diwajibkan melapor diri kepada Gubernur, Kepala Daerah atau Pejabat ditunjuk;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda;
5. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda;

B. Menimbang : Surat dari Dekan, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Nomor : 327/UWGM-FE/A-SS/VIII/2022, Tanggal 12 Agustus 2022, Perihal Studi Skripsi;

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda, memberikan Rekomendasi Kepada :

A. Nama/Obyek : **Muhammad Agus Rivaldi**
B. NIM : 18.61201.185
C. Jurusan/Program Studi : Manajemen
D. Jabatan/Tempat/Identitas : Mahasiswa / Universitas Widya Gama Mahakam, Fakultas Ekonomi, Alamat Jl. KH. Wahid Hasyim Sempaja Samarinda 75124 / NIK. 6472042108000002/ No. HP: 0821-4909-9799
E. Untuk :
1. Melaksanakan Penelitian Dengan Judul Skripsi : ***" Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kota Samarinda"***
2. Lokasi Penelitian : Dinas Koperasi ,Usaha Kecil dan Menengah dan Perindusrian Kota Samarinda
3. Waktu Lama Penelitian : 3 (Tiga) Bulan;
4. Status Penelitian : Baru;

Ketentuan bagi Pemegang Rekomendasi Penelitian:
1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah kegiatan;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. ***Setelah Penelitian selesai agar menyampaikan 1 (satu) eksemplar laporan Kepada Walikota Samarinda Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda;***

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Samarinda, 15 Agustus 2022
KEPALA

PEMERINTAH KOTA SAMARINDA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK 32

SUCIPTO WASIS, S.Pd, M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
Nip. 19670319 199702 1 003

Tembusan Yth:
1. Walikota Samarinda (*sebagai laporan*);
2. Ka. Dinas Koperasi,UKM dan Perindustrian Kota Samarindap;
3. Yang Bersangkutan;
4. Arsip;

PERSETUJUAN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai Kantor

Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Kota Samarinda

Dengan hormat,

Saya Muhammad Agus Rivaldy, mahasiswa jurusan manajemen, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dengan konsentrasi Manajamen Sumber Daya manusia yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Kota Samarinda.**

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaannya Bapa/Ibu/Sdr/I memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner terlampir sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapa/Ibu/Sdr/I sebagai pegawai dalam bekerja.

Saya menyadari bahwa dalam pengisian kuesioner ini sedikit banyak mengganggu aktivitas Bapa/Ibu/Sdr/I. Oleh sebab itu saya mohon maaf sebelumnya. Demikian surat ini saya sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapa/Ibu/Sdr/I. Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya.

Peneliti

Muhammad Agus Rivaldy

NPM: 1861201185

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Berkenan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Kota Samarinda",** maka saya mohon kesediaan Bapa/Ibu/Saudara responden meluangkan waktu mengisi kuesioner atau pertanyaan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara responden berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terimakasih kepada Bapa/Ibu/Saudara responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

I. DATA RESPONDEN

1. Nama	:	
2. Umur	: a. < 20	b. 31 - 40
	b. 21 – 30	d. > 40
3. Jenis Kelamin	: a. Pria	b. Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian ada. Ada 5 alternatif yang disediakan yaitu :

STS	= Sangat Tidak Setuju
TS	= Tidak Setuju
KS	= Kurang Setuju
S	= Setuju
SS	= Sangat Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. MOTIVASI KERJA (X1)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.					
2.	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					
3.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
4.	Kantor menyediakan makan siang dan menyediakan minuman.					
5.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.					

2. DISIPLIN KERJA (X2)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan kantor.					
2.	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan kantor.					
3.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan kantor.					
4.	Saya selalu berlaku ramah dengan atasan maupun rekan kerja.					
5.	Saya selalu tepat waktu menyelesaikan tugas yang telah diberikan.					

3. LINGKUNGAN KERJA (X3)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
3.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
4.	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
5.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja.					

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO.	DAFTAR PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bertanggung jawab dengan hasil kerja saya.					
2.	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Saya sering melakukan koordinasi denagan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					
4.	Saya selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas.					
5.	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja.					

DAFTAR PEGAWAI

NO.	N A M A N I P PANGKAT / GOLONGAN	Jabatan
1	DR. Ibnu Anby, MM. Pd NIP.19670713 199103 1 013 Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Dinas
2	Dra. Indah Erwati, M.Si NIP. 19681007 199010 2 001 Pembina (IV/a)	Sekretaris
3	Dra.Hj. Norsidah, MM NIP. 19650101 198903 2 025 Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Kelembagaan dan Pengawasan
4	Dra. Hj. Zaida Yusfa, M.Si NIP. 19650101 199311 2 001 Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Perindustrian
5	Mohammad Rizal, ST, MM NIP. 19750616 200212 1 005 Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro
6	Akhmad Rizani NIP. 19681024198608100 2 Penata TK. I (III/d)	Kepala Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi
7	Dra. Hj. Marsidah, M.Adm.KP NIP. 19670914 199303 2 006 Pembina (IV/a)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
8	Yeni Susilowati.S.Hut, M.Si NIP. 19760621 199903 2 009 Pembina (IV/a)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
9	Ellis Anggraini, SE NIP. 19650727 198603 2 022 Penata TK. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
10	Mardiah Hayati,S.Sos NIP. 19690924 199003 2 004 Penata TK. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
11	H. Nanang Khairani, S.Sos NIP.19680721 199203 1 012 Penata TK. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
12	Musdalia, SE NIP. 19700113 199303 2 006 Penata TK. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
13	Muhammad Faried Wajdi, SE NIP. 19721005 199402 1 004 Penata TK. I (III/d)	Asesor Manajemen Mutu Industri Ahli Muda

14	Muhammad Asdar, SE NIP. 19740224 199703 1 004 Penata TK. I (III/d)	Asesor Manajemen Mutu Industri Ahli Muda
15	Hj. Agni Kasmaranwati, S.Sos NIP. 19690505 199803 2 005 Penata TK. I (III/d)	Kepala Sub Bagian Keuangan
16	Ardiansyah,S.Sos NIP. 19710202 199803 1 007 Penata TK. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
17	Iwan Wahyudi, SE NIP. 19710827 199903 1 003 Penata TK. I (III/d)	Asesor Manajemen Mutu Industri Ahli Muda
18	Suparman, S.Sos NIP. 19680918 200012 1 006 Penata TK. I (III/d)	Asesor Manajemen Mutu Industri Ahli Muda
19	Arief Budiawan, S.T NIP. 19770131 200312 1 006 Penata TK. I (III/d)	Asesor Manajemen Mutu Industri Ahli Muda
20	Jamilah Rosiani, S. Hut NIP. 19690820 200604 2 013 Penata Tk. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
21	H. Jasmin, SH, M.Si NIP. 19711117 200604 1 006 Penata TK. I (III/d)	Asesor Manajemen Mutu Industri Ahli Muda
22	Kelis, SE, M. Si NIP. 19710830 200801 2 011 Penata Tk. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
23	Aji Fema Herlina, SH NIP. 19690225 201001 2 002 Penata TK. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
24	SY. Elphy Susanna. H, SH, MH NIP. 19750221 201001 2 002 Penata TK. I (III/d)	Pengawas Koperasi Ahli Muda
25	Hery Kurniawan, SE NIP. 19810729 200502 1 002 Penata TK. I (III/d)	Perencana Ahli Muda
26	Rosyana, S.Sos NIP. 197910192007012010 Penata (III/c)	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
27	Drs. Syamsul Kamar NIP. 19671108 199003 1 004 Penata TK. I (III/d)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Pengelola Hubungan Kerjasama Usaha Industri)
28	Almajiansyah, SH NIP. 19700414 200801 1 025 Penata TK. I (III/d)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Pengolah Data)
29	Mahdalena, SE NIP. 19770131 200801 2 015 Penata TK. I (III/d)	Staf Sub Bagian Keuangan (Pengolah Data)

30	Hamamah, SE NIP. 19770124 200902 2 001 Penata TK. I (III/d)	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Pengelola Kepegawaian)
31	Suharti, SE NIP. 19800720 200903 2 004 Penata TK. I (III/d)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan Pertama)
32	Indahwati, SE NIP. 19701209 201001 2 001 Penata TK. I (III/d)	Staf Bidang Kelembagaan dan Pengawasan (Pengelola Gaji)
33	Siti Fatimah, SE NIP. 19820623 201001 2 024 Penata TK. I (III/d)	Staf Bidang Kelembagaan dan Pengawasan (Pengolah Data)
34	Rachmad Agus Darmawan, SE NIP. 19730824 200801 1 014 Penata (III/c)	Staf Bidang Kelembagaan dan Pengawasan (Pengolah Data)
35	Hj. Asniwati, SE NIP. 19720527 200604 2 021 Penata (III/c)	Staf Analis Perencanaan (Penyusun Program Anggaran dan Laporan)
36	Miftahul Arifin, SE. NIP. 19731109 200701 1 008 Penata (III/c)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Pengelola Data)
37	Hj. Indriyati, SH NIP. 19751002 200801 2 018 Penata (III/c)	Staf Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi (PengelolaData)
38	Rini Anggraini, SE NIP. 19780911 200903 2 006 Penata (III/c)	Staf Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi (Pengelola Keuangan)
39	Maryati, SE NIP.19850906 201001 2 001 Penata (III/c)	Staf Sub Bagian Keuangan (Pengolah Data)
40	Eka Yanti Putri, ST NIP. 19861209 201001 2 019 Penata (III/c)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Pengolah Data)
41	HJ. Hartati NIP. 19670726 198903 2 009 Penata Muda TK. I (III/b)	Staf Sub Bagian Keuangan (Pengadministrasi Kepegawaian)
42	Ahmad Yani Nuzband NIP.19660220 199103 1 010 Penata Muda TK. I (III/b)	Staf Bidang Perindustrian (Pengadministrasi Keuangan)
43	Rosmawati Nainggolan NIP. 19700309 199303 2 008 Penata Muda TK. I (III/b)	Staf Sub Bagian Keuangan (Pengadministrasi Keuangan)
44	Yulianti NIP. 19750720 200003 2 002 Penata Muda TK. I (III/b)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Pengadministrasi Umum)

45	Ratih Ramona Wuisan, SH NIP. 19830215 200502 2 002 Penata Muda TK. I (III/b)	Staf Bidang Perindustrian (Pengolah Data)
46	Dwi Haryanti, A.Md NIP.19810824 201001 2 012 Penata Muda TK. I (III/b)	Staf Sub Bagian Keuangan (Pengelola Keuangan)
47	Soewanto NIP. 19660716 200212 1 009 Penata Muda (III/a)	Staf Bidang Perindustrian (Pengadministrasi Umum)
48	Sahira Indriany, SE NIP.19780121 200212 2 010 Penata Muda (III/a)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Pengelola Permodalan Koperasi dan Usaha Kecil, Mikro dan Menengah)
49	Eries Afiansyah, S.Kom NIP. 19810723 201001 1 007 Penata Muda (III/a)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Pengolah Data))
50	Nur Varianita Azemi, A.Md NIP. 19850802 201101 2 004 Penata Muda (III/a)	Staf Bidang Perindustrian (Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan Pelaksana)
51	Rizaldi Anshari,A.Md NIP. 19890105 201101 1 002 Penata Muda (III/a)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan Pelaksana)
52	M. Hairani NIP.19681127 200701 1 024 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Perindustrian (Pengadministrasi Sarana PengembanganUsaha)
53	M. Basri NIP. 19681212 200701 1 035 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Perindustrian (Pengadministrasi Umum)
54	Wiwin Sudarta NIP. 19710131 200701 1 011 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi (Pengadministrasi Umum)
55	Warjito NIP. 19770310 200701 1 027 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Analis Perencanaan (Pengadministrasi Perencanaan dan Program)
56	Zainudin NIP. 19680605 200801 1 021 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi (Pengadministrasi Keuangan)
57	Kheruddinsyah NIP. 19691102 200801 1 015 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Perindustrian (Pengadministrasi Umum)
58	Hery Wahyudi NIP. 19770131 200801 1 014 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Pengadministrasi Kepegawaian)
59	Ery Sukmalesmana NIP.19790312 200801 1 026 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (Pengadministrasi Umum)
60	Mey Sarah NIP.19810605 200801 2 017 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi (Pengadministrasi Umum)

61	Jubdi NIP. 19700412 200901 1 002 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Kelembagaan dan Pengawasan (Pengadministrasi Umum)
62	Feriany Selvy NIP. 19800502 200901 2 002 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Kelembagaan dan Pengawasan (Pengadministrasi Keuangan)
63	Siti Rahmawati NIP. 19821209 200901 2 002 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Perindustrian (Pengadministrasi Umum)
64	Muslimin NIP. 19700405 201001 1 001 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi (Pengadministrasi Umum)
65	Aida Herlina NIP. 19820206 201001 2 001 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Pengadministrasi Umum)
66	Asih Ariyani, A.Md NIP. 19830819 201001 2 001 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Pengelola surat dan Prasarana Kantor)
67	Sulistiawan NIP. 19840929 201001 1 002 Pengatur TK. I (II/d)	Staf Bidang Kelembagaan dan Pengawasan (Pengadministrasi Umum)
68	Dedy Setiawan NIP. 19770923 200801 1 015 Pengatur (II/c)	Staf Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi (Pengadministrasi Umum)
69	Muhammad Tony NIP. 19810727 201001 1 002 Pengatur (II/c)	Staf Bidang Perindustrian (Pengadministrasi Umum)
70	Abdul Razak NIP. 19840411 201001 1 005 Pengatur Muda (II/a)	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Petugas Keamanan)
71	Hamo NIP. 19680610 201212 1 001 Juru (I/c)	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Pengadministrasi Persuratan)
72	Dedy Hamsyah NIPTTB. 2005.09.01.0268	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro
73	Wini Rosanti, A.Md NIPTTB. 2012.01.01.0720	Staf Bidang Perindustrian
74	Achmad Zaini, SE NIPTTB. 2012.01.01.0819	Staf Bidang Perindustrian
75	Dedy Nunalamsyah Balfas, A.Md PTTB : 2012.03.01.0859	Staf Bidang Kelembagaan dan Pengawasan
76	Wahyu Pratama, ST NIPTTB. 2012.06.01.0971	Staf Bidang Perindustrian
77	Gusti Ika Fitridayani, SE NIPTTB. 2012.07.01.0705	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

78	Christian. SE PTTB.2013 08.01. 1234	Staf Sub Bagian Keuangan
79	Yustiawan Andhika Putera, SE PTTB.2013.09.01.1249	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
80	Adhitya Dwi Putra. SE PTTB.2013.09.01.1250	Staf Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi
81	Bery Friady, S.Sos PTTB. 2014.01.01.1269	Staf Sub Bagian Keuangan
82	Mayang Chairunisa Aziz, SE PTTB.2014 01.01.1333	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro
83	Imas Putri Agustin NIPTTB. 2014.01.01.1357	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
84	Deby Octarina Yusuf, S.Sos NIPTTB. 2015.07.01.1516	Staf Sub Bagian Keuangan
85	Muhammad Rifa'i PTTB. 2015.07.01.1625	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro
86	Mada Mashudianyah, SE PTTB.2015.07.01.1635	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro
87	Muhamad Reza Saputra PTTB. 2015.07.01.1702	Staf Analis Perencanaan
88	Firdha Andhiny PTTB.2015.07.01.1734	Staf Analis Perencanaan
89	Nasrun	Petugas Keamanan
90	Ahmad Effendi	Petugas Keamanan
91	Fransiskus Levianus Dawa	Petugas Keamanan
92	Dian Kurniawan	Petugas Keamanan
93	Ady Suryawirawan N. JA	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro
94	Nabila Ayu Rindra, SM	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
95	Tri Wahyu Aji Baskoro. S.Ap	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro
96	Samsudin Nur	Petugas Keamanan
97	Ardi Buton	Petugas Keamanan
98	Umu Latifah, S.Sos	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
99	Muhammad Aldi Wardhana	Staf Analis Perencanaan
100	Mohammad Samresen Daeng Patokkong, A.Md PTTH. 2018.01.01.001	Supir
101	Hendrikus Tarun Baren PTTH. 2018.01.01.004	Staf Analis Perencanaan
102	Yadi	Petugas Keamanan

103	Istian Desta Wardhana, S.Sos	Staf Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro
104	Syamsul Hilal	Petugas Keamanan
105	Firdha Septiady	Petugas Keamanan
106	Ade Erwan Atmawijaya	Teknisi
107	Bambang Yulianto	Petugas Keamanan
108	Ammar R. A	

Kepala Dinas,

DR. Ibnu Araby, MM.Pd

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP.19670713 199103 1 013

Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total. X1
1	3	4	4	3	4	18
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	2	5	22
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	5	1	5	1	1	13
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	2	4	18
12	4	3	3	3	3	16
13	4	4	4	4	4	20
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	4	5	4	21
16	5	5	4	4	5	23
17	4	4	4	3	4	19
18	5	5	5	4	5	24
19	4	4	4	5	4	21
20	5	5	3	5	5	23
21	5	5	5	4	5	24
22	4	4	4	2	4	18
23	5	4	5	2	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	5	3	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	5	4	2	5	20
29	5	5	4	4	5	23
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	2	5	22
33	4	4	4	3	4	19
34	2	4	2	3	4	15
35	4	3	3	2	3	15
36	3	4	3	4	4	18
37	4	3	3	4	3	17
38	5	5	4	5	5	24
39	4	2	4	1	2	13
40	2	3	3	3	3	14
41	3	3	3	2	3	14
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	3	4	20
44	5	5	4	5	5	24
45	4	4	4	5	4	21
46	4	5	4	5	5	23
47	4	4	5	4	4	21
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	5	21
51	4	4	4	4	5	21

52	4	4	4	4	5	21
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	5	5	24
55	4	4	4	5	5	22
56	5	1	5	4	5	20
57	4	5	4	5	5	23
58	4	5	5	4	5	23
59	5	4	5	4	5	23
60	4	3	4	5	5	21
61	4	4	5	3	5	21
62	5	4	4	3	5	21
63	4	4	4	2	5	19
64	4	5	4	3	5	21
65	4	4	4	3	5	20
66	4	5	4	3	5	21
67	4	4	4	3	5	20
68	4	5	5	3	5	22
69	4	5	4	3	5	21
70	4	4	4	4	5	21
71	4	4	4	3	5	20
72	4	4	4	3	5	20
73	4	4	4	4	5	21
74	4	4	4	4	5	21
75	4	4	5	4	5	22
76	4	5	4	3	5	21
77	5	5	5	4	5	24
78	4	4	4	3	5	20
79	4	4	4	3	5	20
80	4	5	4	4	5	22

Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total. X2
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	5	24
6	4	4	5	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	4	24
11	5	5	4	5	4	23
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	5	5	5	24
14	5	5	5	4	4	23
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	5	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	5	5	24
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	4	4	21
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	4	4	4	21
23	5	4	3	4	4	20
24	5	5	5	5	4	24
25	4	5	5	4	4	22
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	4	24
33	5	5	5	5	4	24
34	3	4	4	4	4	19
35	2	5	4	5	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	3	5	4	4	5	21
38	4	4	4	4	4	20
39	1	4	4	4	4	17
40	2	4	4	5	4	19
41	3	3	3	3	3	15
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	4	21
44	5	4	3	4	4	20
45	4	5	5	5	4	23
46	5	4	5	4	5	23
47	5	4	5	4	5	23
48	5	5	4	5	4	23
49	4	5	4	5	4	22
50	4	4	4	5	4	21
51	4	5	5	5	4	23

52	4	5	4	5	4	22
53	4	5	5	4	5	23
54	4	5	5	4	4	22
55	4	4	5	4	5	22
56	5	4	5	4	5	23
57	5	5	4	5	5	24
58	4	5	4	5	5	23
59	5	5	4	5	4	23
60	5	4	5	4	5	23
61	4	5	5	4	5	23
62	5	4	5	4	5	23
63	5	4	5	5	5	24
64	4	5	5	5	4	23
65	5	4	5	4	5	23
66	5	4	4	5	5	23
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	5	4	5	23
69	5	4	5	5	5	24
70	5	4	5	5	4	23
71	5	4	3	5	5	22
72	5	4	3	5	5	22
73	5	4	5	4	5	23
74	5	4	5	4	5	23
75	4	5	4	5	4	22
76	5	5	4	5	4	23
77	4	5	4	5	4	22
78	5	5	4	5	4	23
79	5	4	5	4	5	23
80	5	4	4	5	4	22

Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total.X3
1	4	4	4	4	3	19
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	4	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	4	4	4	21
18	5	5	4	4	4	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	4	4	4	19
21	4	4	4	5	5	22
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	3	4	4	19
25	4	3	5	4	3	19
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	4	5	24
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	5	22
35	4	5	5	3	3	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	5	5	23
38	4	5	4	5	4	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	3	4	4	3	18
41	4	4	5	3	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	3	4	4	4	4	19
44	4	4	5	4	4	21
45	4	4	4	4	5	21
46	5	4	4	4	5	22
47	4	4	4	4	5	21
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	5	4	4	21
51	4	4	4	4	5	21
52	5	5	5	5	5	25

53	5	5	4	5	5	24
54	5	5	4	5	5	24
55	5	4	5	5	5	24
56	5	5	4	4	5	23
57	4	4	5	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	5	5	24
60	4	5	4	5	5	23
61	4	5	4	5	5	23
62	4	5	4	5	5	23
63	4	5	4	5	5	23
64	5	4	5	4	5	23
65	5	4	5	5	5	24
66	5	4	5	5	4	23
67	5	4	5	4	5	23
68	4	4	5	5	5	23
69	5	4	5	5	5	24
70	5	4	4	5	5	23
71	5	4	4	5	4	22
72	5	4	5	4	5	23
73	5	4	5	4	5	23
74	4	5	4	5	4	22
75	5	5	4	5	4	23
76	5	5	5	4	5	24
77	5	4	5	5	5	24
78	5	4	5	4	5	23
79	5	4	5	4	5	23
80	4	5	4	5	5	23

Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total.Y
1	4	4	4	5	5	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	4	21
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	5	4	21
11	5	4	5	5	5	24
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	4	4	23
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	4	4	5	21
16	4	4	5	4	5	22
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	5	5	24
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	5	4	4	4	21
25	4	4	4	4	5	21
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	4	4	4	21
28	5	5	4	5	5	24
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	4	4	23
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	4	5	4	22
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	4	4	4	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	5	5	22
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	4	4	4	22
47	5	5	5	5	4	24
48	5	5	4	4	4	22
49	5	5	5	5	4	24
50	5	4	5	5	5	24
51	5	4	5	5	5	24
52	5	4	5	4	4	22

53	4	5	4	4	5	22
54	5	5	4	5	5	24
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	4	5	24
58	5	5	4	4	5	23
59	4	5	5	5	5	24
60	4	5	5	5	4	23
61	5	4	5	5	5	24
62	5	4	5	4	5	23
63	4	5	4	5	5	23
64	5	4	5	4	5	23
65	4	5	5	4	5	23
66	5	4	5	4	5	23
67	5	5	4	5	4	23
68	4	5	5	4	5	23
69	5	4	4	4	5	22
70	4	5	5	5	5	24
71	4	5	4	5	4	22
72	5	4	5	4	5	23
73	4	5	5	5	4	23
74	5	5	4	5	4	23
75	4	5	4	5	4	22
76	5	4	4	4	4	21
77	4	5	4	5	5	23
78	4	5	4	5	4	22
79	5	5	4	5	5	24
80	4	5	4	5	5	23

R Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

Hasil SPSS Uji Validitas

Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.225*	.611**	.186	.310**
	Sig. (2-tailed)		.045	.000	.099	.005
	N	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.225*	1	.171	.324**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.045		.129	.003	.000
	N	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.611**	.171	1	.047	.288**
	Sig. (2-tailed)	.000	.129		.678	.010
	N	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.186	.324**	.047	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.099	.003	.678		.000
	N	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.310**	.680**	.288**	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.010	.000	
	N	80	80	80	80	80
X1	Pearson Correlation	.616**	.733**	.542**	.662**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80

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

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

Hasil SPSS Uji Validitas

Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.075	.287**	.245*	.411**
	Sig. (2-tailed)		.509	.010	.029	.000
	N	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.075	1	.307**	.540**	.039
	Sig. (2-tailed)	.509		.006	.000	.734
	N	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.287**	.307**	1	.121	.461**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006		.284	.000
	N	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.245*	.540**	.121	1	.162
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.284		.151
	N	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.411**	.039	.461**	.162	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.734	.000	.151	
	N	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.703**	.562**	.679**	.608**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80

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

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

Hasil SPSS Uji Validitas

Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	Pearson Correlation	1	.299**	.498**	.340**	.513**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.002	.000
	N	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.299**	1	.089	.512**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.007		.431	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.498**	.089	1	.091	.299**
	Sig. (2-tailed)	.000	.431		.421	.007
	N	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.340**	.512**	.091	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.421		.000
	N	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	.513**	.433**	.299**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	
	N	80	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	.749**	.671**	.549**	.714**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80

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

Hasil SPSS Uji Validitas

Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.250*	.381**	.201	.250*
	Sig. (2-tailed)		.025	.000	.074	.025
	N	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.250*	1	.279*	.452**	.200
	Sig. (2-tailed)	.025		.012	.000	.075
	N	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.381**	.279*	1	.263*	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.018	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	.201	.452**	.263*	1	.352**
	Sig. (2-tailed)	.074	.000	.018		.001
	N	80	80	80	80	80
Y.5	Pearson Correlation	.250*	.200	.432**	.352**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.075	.000	.001	
	N	80	80	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.625**	.655**	.704**	.680**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80

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

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

Hasil SPSS Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	5

Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0129365
	Std. Deviation	1.26901214
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.055
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

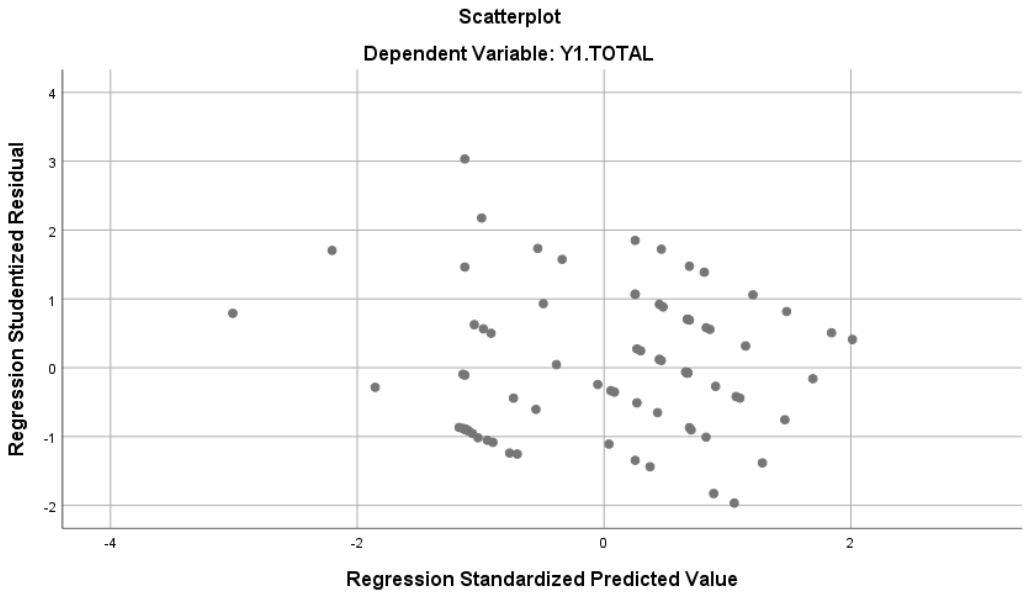
Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.288	1.968		4.210	.000		
	X1.TOTAL	-.017	.064	-.026	-.261	.795	.784	1.276
	X2.TOTAL	.429	.099	.486	4.346	.000	.607	1.648
	X3.TOTAL	.231	.093	.257	2.476	.016	.705	1.419

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Hasil SPSS Uji Heterokedasitas



Hasil SPSS Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	47.449	12	3.954	1.531	.135
		Linearity	16.602	1	16.602	6.428	.014
		Deviation from Linearity	30.847	11	2.804	1.086	.386
	Within Groups		173.039	67	2.583		
	Total		220.487	79			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	99.834	8	12.479	7.344	.000
		Linearity	82.970	1	82.970	48.825	.000
		Deviation from Linearity	16.864	7	2.409	1.418	.212
	Within Groups		120.653	71	1.699		
	Total		220.488	79			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	71.464	7	10.209	4.932	.000
		Linearity	57.929	1	57.929	27.988	.000
		Deviation from Linearity	13.535	6	2.256	1.090	.377
	Within Groups		149.024	72	2.070		
	Total		220.488	79			

Hasil SPSS Uji Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.288	1.968		4.210	.000		
	X1.TOTAL	-.017	.064	-.026	-.261	.795	.784	1.276
	X2.TOTAL	.429	.099	.486	4.346	.000	.607	1.648
	X3.TOTAL	.231	.093	.257	2.476	.016	.705	1.419

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Hasil SPSS Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		X1.TOTAL	X2.TOTAL	X3.TOTAL	Y1.TOTAL
X1.TOTAL	Pearson Correlation	1	.462**	.294**	.274*
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.014
	N	80	80	80	80
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.462**	1	.541**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X3.TOTAL	Pearson Correlation	.294**	.541**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000
	N	80	80	80	80
Y1.TOTAL	Pearson Correlation	.274*	.613**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

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

Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650[a]	.423	.400	1.29388

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

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

Hasil SPSS Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.253	3	31.084	18.567	.000[b]
	Residual	127.234	76	1.674		
	Total	220.488	79			

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hasil SPSS Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.288	1.968		4.210	.000		
	X1.TOTAL	-.017	.064	-.026	-.261	.795	.784	1.276
	X2.TOTAL	.429	.099	.486	4.346	.000	.607	1.648
	X3.TOTAL	.231	.093	.257	2.476	.016	.705	1.419

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL