

**PENGARUH *REWARD*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
KEDAMEAN GRESIK**

SKRIPSI



Oleh :

Hani Irawati

1912111061/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

**PENGARUH *REWARD*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
KEDAMEAN GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya Untuk Menyusun Skripsi
S-1 Program Studi Ekonomi Manajemen



Oleh :

Hani Irawati

1912111061

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

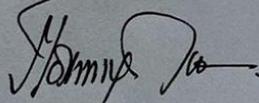
2023

SKRIPSI
PENGARUH REWARD, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN KEDAMEAN GRESIK

Yang diajukan oleh
HANIRAWATI
1912111061/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I

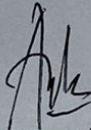


Sutopo SE., MM
NIDN. 0729096503

Tanggal :

11
7 23

Pembimbing II

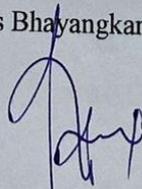


Dr. Anggraeni Rahmasari SE., MM
NIDN. 0722037504

Tanggal:

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM
NIDN. 0703106403

SKRIPSI
PENGARUH REWARD, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KEDAMEAN
GRESIK

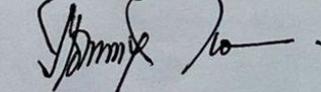
Disusun oleh :

HANI IRAWATI

1912111061/FEB/MA

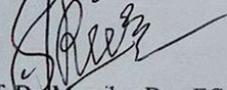
Telah dipertahankan dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya Pada tanggal 21 Juli 2023

Pembimbing I



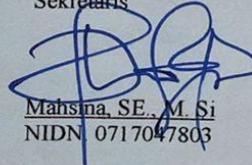
Sutopo SE., MM
NIDN. 0729096503

Tim Penguji Ketua



Prof. Dr. Musriha, Dra. EC., M. Si
NIDN. 0019085801

Sekretaris



Mahsina SE., M. Si
NIDN. 0717047803

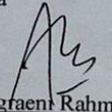
Pembimbing II



Dr. Anggraeni Rahmasari SE., MM

NIDN. 0722037504

Anggota

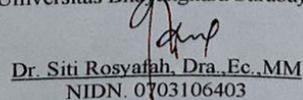


Dr. Anggraeni Rahmasari SE., MM

NIDN. 0722037504

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hani Irawati

NIM : 1912111061

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen SDM

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH *REWARD*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KEDAMEAN GRESIK adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya). Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 15 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Hani Irawati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga pada akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH *REWARD*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KEDAMEAN GRESIK”** saya membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan peneliti menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Kepada kedua orang tua saya, terimakasih tidak pernah putus untuk terus mendoakan saya agar sukses dunia dan akhirat, saya ingin melakukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan dan harapan yang diberikan, terimakasih atas segala dukungan dan nasehat hingga saya berada dititik ini.
2. Bapak Brigjen. Pol. (Purn) Edy Prawoto, S.H., M. Hum., selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyafah, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Indah Noviandari, SE., MM. selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

5. Bapak Sutopo SE,. MM Selaku Dosen pembimbing utama yang dengan ketulusan dan kesabaran hati meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian Skripsi
6. Ibu Dr. Anggraeni Rahmasari SE,. MM selaku Dosen pembimbing pendamping yang dengan ketulusan dan kesabaran hati meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian Skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi program studi Manajemen khususnya yang tidak bisa menyebutkan satu per satu namanya yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada peneliti.
8. Ibu Prof. Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum, Dra.,Ec.,M.Si. selaku dosen wali.
9. Kepada partner saya, Rendra Prastiyo terimakasih karena sudah bersedia menjadi pendamping dalam segala hal, yang menemani dan meluangkan waktunya mendukung dengan tulus serta menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju dan selalu meyakinkan saya untuk meraih apa yang menjadi impian saya, terimakasih telah menjadi bagian dari proses saya menuju gelar sarjana.
10. Kepada keluarga besar saya yang sudah mendukung serta memberi semangat sehingga skripsi saya bisa terselesaikan tepat waktu.
11. Kepada sahabat yang selalu membantu dan memberi semangat saya dalam mengerjakan skripsi ini.

12. Teman teman satu angkatan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya
tahun 2019

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dar kata sempurna yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta kemampuan peneliti. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangunkan penulis terima dengan senang hati dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surabaya, 15 Juli 2023



Hani Irawati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Skripsi	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori	12
2.2.1 <i>Reward</i>	12
2.2.2 Disiplin Kerja.....	17
2.2.3 Lingkungan Kerja	21
2.2.4 Kinerja Pegawai	29
2.3 Kerangka Konseptual	37
2.4 Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Kerangka Proses Berpikir	39
3.2 Definisi Operasional Pengukuran Variabel	41
3.3 Desain Instrumen Penelitian	45
3.4 Penentuan Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data	50
3.7 Pengujian Data.....	53
3.8 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis	55
3.8.2 Uji Analisis Regresi Berganda.....	56
3.8.3 Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	61
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.2.1 Karakteristik Responden.....	63
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	68
4.4 Analisis Data Penelitian	74
4.4.2 Uji Instrumen	75
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	80
4.4.5 Uji Hipotesis	83
4.5 Pembahasan	86
4.5.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja.....	86
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	88
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	90
4.5.4 Pengaruh <i>Reward</i> , Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	93
4.5.5 Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja.....	94
BAB V PENUTUP.....	96
5.1 Simpulan.....	96

5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Skala Likert.....	45
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Status Kepegawaian.....	66
Tabel 4.4 Deskripsi Hasil Penelitian.....	68
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif <i>Reward</i> (X_1).....	69
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X_2)	70
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X_3).....	72
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.10 Uji Validitas Angket <i>Reward</i> (X_1)	76
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Angket <i>Reward</i> (X_1).....	76
Tabel 4.12 Uji Validitas Angket Disiplin Kerja (X_2)	77
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja (X_2)	77
Tabel 4.14 Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja (X_3).....	78
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja (X_3).....	79
Tabel 4.16 Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai (Y).....	79
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Angket Kinerja Pegawai (Y).....	80
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	82
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (<i>Uji F</i>)	83
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (<i>Uji T</i>).....	84
Tabel 4.22 Penentuan Variabel Dominan.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	36
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 2 Tabulasi Penelitian.....	104
Lampiran 3 Hasil Spss.....	113
Lampiran 4 Uji Hipotesis	126

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KEDAMEAN GRESIK

Oleh :

Hani Irawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Jalan A. Yani 114 Surabaya

E-mail : haniirawati1410@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Kedamean Gresik. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Untuk uji analisis instrumen penelitian digunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, sedangkan untuk uji analisis statistik dan analisis hubungan dan pengaruh digunakan korelasi pearson product moment, koefisien determinasi, regresi linear berganda, dan analisis jalur yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 24.0. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780 atau sebesar 78%. Dengan demikian nilai tersebut berarti bahwa variabel *reward* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 78% terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kedamean Gresik, sedangkan sisanya yaitu sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : *reward*, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

PENGARUH *REWARD*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KEDAMEAN GRESIK

Oleh :

Hani Irawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Jalan A. Yani 114 Surabaya

E-mail : haniirawati1410@gmail.com

This study aims to determine how the influence of reward, work discipline and work environment on employee performance at the Kedamean Gresik sub-district office. The method used is descriptive quantitative. To test the analysis of research instruments used the validity test, reliability test and classical assumption test, while for the statistical analysis test and analysis of relationships and influences used pearson product moment correlation, coefficient of determination, multiple linear regression, and path analysis which were processed using SPSS version 24.0. Based on the results obtained, it can be seen that the coefficient of determination (R^2) is 0.780 or 78%. Thus this value means that the reward variable (X_1), work discipline (X_2) and work environment (X_3) contribute 78% to the performance of Kedamean Gresik District office employees, while the remaining 22% is influenced by other variables. not discussed in this study.

Keywords: reward, work discipline, work environment, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. (Schermerharn, 2019)

SDM masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan SDM yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. SDM yang ada di daerah khususnya yang berada pemerintah daerah turut menentukan apakah suatu daerah mampu menciptakan daya saingnya. Orang yang duduk dalam pemerintahan daerah ini atau yang disebut PNS daerah, yang diharuskan memiliki kemampuan dan kapasitas dalam melaksanakan tugasnya. Diharapkan tidak hanya tugas harian tetapi juga mampu menciptakan program baru yang inovatif di pemerintah daerah atau organisasi di mana mereka bekerja. PNS

dituntut dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tugas yang diberikan.
(Griffin,2018)

Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. *Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Amelia, 2020).

Reward kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kedamean Gresik masih jarang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai. Hal ini menyebabkan turunnya kinerja pada sebagian pegawai sehingga berpengaruh pada kualitas pelayanan dalam Kantor Kecamatan Kedamean.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja, bahwa disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang tidak mempunyai

disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja dalam Kantor Kecamatan Kedamean Gresik saat ini sebagian pegawai masih kurang menerapkan disiplin kerja dengan masih sebagian pegawai terlambat dalam melakukan absensi elektronik. Maka dari itu peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di Kantor Kecamatan Kedamean dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan bersama. Jelasnya dalam kantor kecamatan kedamean akan sulit mencapai tujuannya, jika tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut yang ada. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuannya (Caissar et al., 2022).

Menurut pendapat Ery dalam Utami (2020) bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang mendukung kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. . Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut pendapat Sunyoto (2021) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja

yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada didalam kantor Kecamatan Kedamean, diantaranya dengan adanya kelemahan dari pegawai terhadap kebersihan sekitar ruang kerja. Tebukti disetiap unit ruangnya masih banyak yang berantakan seperti kertas kertas yang tidak tertata rapi sehingga menimbulkan lingkungan kerja dalam kantor kecamatan Kedamean tidak nyaman. Selain masalah diatas, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai masih kurang optimal terlihat dari adanya pegawai yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di kantor. Selain itu juga ada hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, seringkali membuat pengaruh dalam lingkungan kerja sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan pada masyarakat yang kurang baik sehingga masyarakat kurang puas akan hal itu. Dan mengakibatkan hubungan antar pegawai yang kurang baik dalam satu lingkup ruang kerja di Kantor Kecamatan Kedamean dan mengakibatkan proses sosialisasi dalam bekerja sehingga menimbulkan ketidaknyamanan pada pegawai lainnya.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Rivai (2018) menyatakan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Hartono, 2019) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **Pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik?
2. Apakah variabel *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik?

3. Manakah diantara variabel *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah diantara variabel *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penulisan skripsi ini diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman tentang kinerja pegawai dengan menggunakan pengamatan terhadap *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai pemecahan masalah pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu dijadikan sumber informasi dan bahan referensi bagi pihak – pihak yang membutuhkan kajian mengenai topik – topik yang dibahas dalam penelitian ini di masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperluas wawasan terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan untuk dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Skripsi

Pada dasarnya sistematika skripsi yang tersusun di bagi dalam beberapa bab yaitu :

a. BAB I: Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

b. BAB II: Tinjauan Pustaka

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

c. BAB III: Metode Penelitian

Berisi tentang definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis, dan uji hipotesis.

d. BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Tentang diskripsi objek penelitian, data, dan diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

e. BAB V: Simpulan dan Saran

Berisi tentang simpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber yang mampu menjadi acuan dalam suatu penelitian. Dalam hal ini, peneliti berupaya untuk menemukan perbandingan diantara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini dan tujuannya adalah untuk menemukan inspirasi maupun gagasan baru untuk penelitian ini. Penelitian terdahulu akan berasal dari jurnal, berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian terdahulu menjadi hal penting dalam penelitian ini, Karena dapat dijadikan sebagai acuan dasar atau referensi untuk melihat persoalan apa saja yang belum dibahas terkait dengan sebuah problematika yang relevan dengan tema penelitian ini. Dalam kaitan itu, penelitian-penelitian yang terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan sudah banyak dilakukan oleh banyak orang sebenarnya. Namun, penelitian-penelitian dimaksud berbeda dalam beberapa hal dengan tema yang sama. Akan tetapi, jelas bahwa penelitian tersebut sangat membantu peneliti dalam penyelesaian penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dan dijadikan acuan, maka dapat disimpulkan dengan penelitian ini diantaranya :

Vallery (2020),” Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan 3 variabel bebas yaitu *reward* (X1), *punishment* (X2), dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Didapatkan hasil bahwa *Reward*, *punishment*

dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

1. Rizky (2019), Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan 2 variabel bebas yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Didapatkan hasil bahwa *Reward*, dan *punishment* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KFC Artha Gading.
2. Risky (2019), Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan 3 variabel bebas yaitu *motivasi kerja* (X1), *Lingkungan Kerja* (X2), dan *Budaya Kerja* (X3) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1

Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Nama Peneliti	Vallery G.E Nompo & Merinda H.Ch Pandowo (2020)	Rizky Ayu Pramesti, Sofia A.P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2019)	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Hani Irawati (2023)
Judul	Pengaruh <i>Reward</i> , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh <i>Reward</i> , dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh <i>reward</i> , disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Persamaan	X1= <i>Reward</i> X3 = Disiplin kerja Y = Kinerja Karywan	X1= <i>reward</i> Y = Kinerja karyawan	X2= Lingkungan kerja Y= Kinerja Karyawan	X1= <i>reward</i> X2= disiplin kerja X3= lingkungan kerja Y= kinerja pegawai
Perbedaan	X2= punishment	X2= punishment	X1= motivasi kerja X3= budaya kerja	
Objek Penelitian	PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	KFC Artha Gading	Dinas Sosial Kabupaten Jember	Kantor Kecamatan Kedamena Gresik

Sumber : Peneliti 2023

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Reward

2.2.1.1 Pengertian Reward

Penghargaan (*reward*) memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. Wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun (Sudarmanto 2019). Menurut Fahmi (2019), bentuk *reward* yang diberikan kepada pegawai adalah sebagai berikut :

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
3. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk nonfinansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap,

jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, dan pencahayaan.

2.2.1.2 Jenis-Jenis *Reward*

Dicky Saputra (2019), menyatakan bahwa *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a. Penghargaan finansial :

1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b. penghargaan non finansial :

1) Penghargaan interpersonal Penghargaan Interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer

memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

- 2) Menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri.:

- a. Penyelesaian (*completion*) Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
- b. Pencapaian (*achievement*) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- c. Otonomi (*autonomy*) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari

kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2.2.1.3 Tujuan *Reward*

Menurut Tresia (2018:13) tujuan utama dari program *Reward* ini adalah:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat Universal.

2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan *reward* menurut Winda Sri Astuti (2019), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan *reward* yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.2.1.5 Indikator – Indikator *Reward*

Menurut Dicky Saputra (2019:122) indikator *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Upah Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. Insentif Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut
4. Penghargaan Interpersonal Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
5. Promosi jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

6. Tunjangan Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2018:130) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lain halnya dengan (Sastrohadiwiryono, 2018:13) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Handoko, 2019:213) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dengan demikian dalam disiplin kerja apapun juga objeknya akan berkaitan dengan faktor yang menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin kerja yaitu akan kesadaran, keteladanan ada adanya ketaatan pada peraturan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin yang baik dari pihak atasan maupun bawahan.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tujuan yang akan dicapai harus jelas.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.
3. Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai.
4. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula pada suatu organisasi.

2.2.2.3 Macam Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:24) menyatakan bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan pimpinan dalam pengarahan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

1. Disiplin Korektif

Bentuk disiplin ini mengacu pada upaya yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu aturan serta untuk mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi aturan sesuai dengan pedoman berlaku diperusahaan. Dalam hal ini, karyawan yang melanggar disiplin korektif akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Disiplin Preventif

Bentuk disiplin ini mengacu pada upaya yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah dicetuskan oleh perusahaan, tujuan dari adanya

preventif adalah untuk menggerakkan karyawan agar memiliki sikap di dalam dirinya.

2.2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:115) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya:

1. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan Teladan pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka, para bawahan pun akan kurang disiplin.

2. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan

semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan akan berkurang.

6. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan sifat manusia

yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Atasan yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2020:109) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisikondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.

2.2.3.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto (2020:26) :

- a. Lingkungan kerja fisik. merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah:
 - 1) Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan

atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

- 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- 3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja suara yang bunyi bias sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau

paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

- 5) Suasana kerja dalam perusahaan atau organisasi merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai. Suasana dalam organisasi yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai itu sendiri.
 - 6) Keamanan kerja pegawai rasa aman akan menimbulkan ketenangan, motivasi kerja pegawai sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.
- b. Lingkungan kerja non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan non fisik.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu:

- 1) Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018:67) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para

bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

2.2.3.4 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman. Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a) Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

b) Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut

jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c) Bau Pemakaian

AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d) Siklus Udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f) Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan

menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

2.2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

e. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan

2.2.4 Kinerja Pegawai

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2019:02), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Simamora (2020:235) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkuprawira (2020:146) menyatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja menurut Hasibuan (2020:97) adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut ditegaskan bahwa prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran tingkat motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Rivai (2018:342) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Dari beberapa definisi dapat diintisarikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam

waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika serta kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sebagai hasil dari kemampuan dan usaha. Sedangkan kemampuan itu sendiri, dapat tercapai bila seseorang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan, keterampilan merencanakan, keterampilan mengorganisasi, serta kemampuan dalam berhubungan antar pribadi, dan kelompok.

2.2.4.2 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Nurfitriani (2022:02) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlibat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Tingkat stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi udara serta penyaluran dalam ruang kerja.
5. Sistem kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individual atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemungkinan besar kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan bekerja keras. Tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.4.3 Indikator Indikator Kinerja Pegawai

1. Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2.5 Hubungan Antara Variabel X Terhadap Variabel Y

2.2.5.1 Hubungan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Pemberian *Reward* kepada pegawai harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Semakin sering pegawai memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan semakin besar pula pegawai akan mengulangi tindakan yang baik. *Reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai. Karena melalui *reward* pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memberikan

reward pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Shafuwandi 2019).

Fatminingsih (2018) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor dari pemberian *reward* terhadap pegawai, dimana *reward* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai agar bisa semakin giat untuk melakukan pekerjaan yang baik dan berkualitas dan akan memberikan peningkatan dalam kualitas kinerja.

2.2.5.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wilson Bangun (2019), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai.

Hasibuan (2019), menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pimpinan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kemampuan pegawai, ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan perusahaan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

2.2.5.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja sendiri di definisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

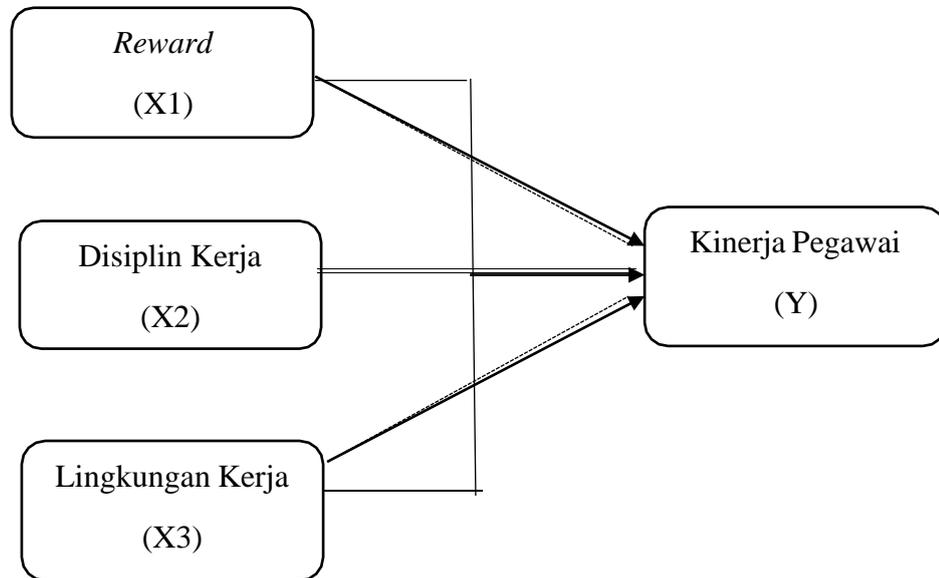
tugas- tugas yang di embannya (Nitisemito, 2018). Pada umumnya organisasi mengharapkan pegawainya memberikan kinerja yang baik, tetapi kinerja yang buruk bisa saja timbul akibat tidak puas terhadap lingkungan kerjanya.

Kondisi pegawai sangat bergantung pada Lingkungan perusahaan hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Perusahaan harus bisa membuat bagaimana caranya mebuat lingkungan kerja yang nyaman bila perusahaan gagal mencpitkan ;lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawai. Sehingga berdampak pada Menurunnya tingkat kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang pegawai, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja tersendiri sehingga dapat meningkatkann kualitas pekerjaan mereka serta pegawai dapat lebih bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas tugasnya.

Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

(Sumber : Peneliti 2023)

Keterangan:

X1 : *Reward*

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

—————▶ : Simultan

- - - - -▶ : Parsial

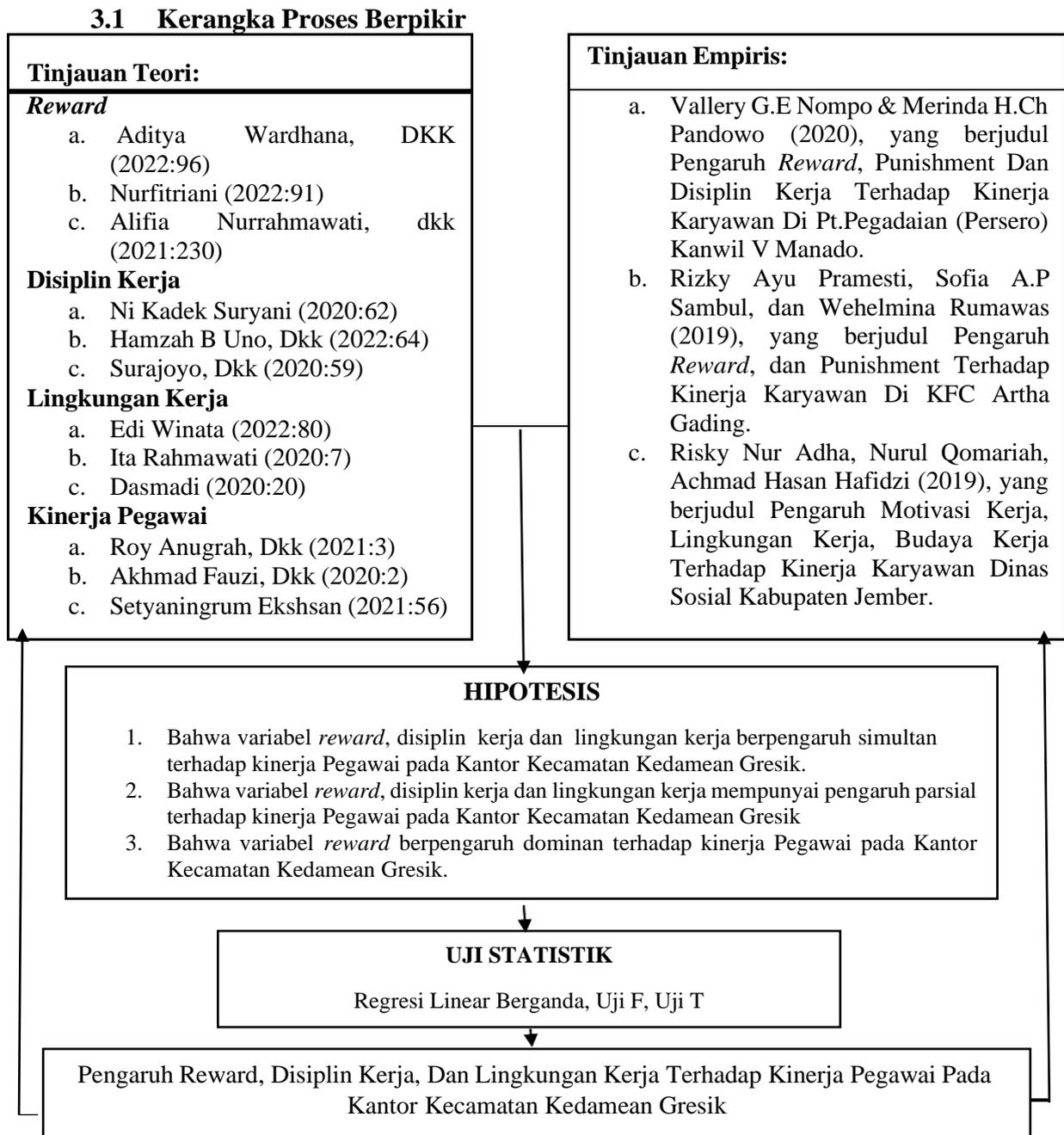
2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dapat diketahui sebagai berikut:

1. Bahwa variabel *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.
2. Bahwa variabel *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.
3. Bahwa variabel *reward* berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.

BAB III
METODE PENELITIAN

Gambar 3.1



Sumber : Peneliti (2023)

Penjelasan :

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan studi serta tinjauan pustaka, maka disusunlah proses kerangka berpikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritis dan tinjauan empirik. Tinjauan teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka, serta dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empirik diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya. Sehingga didalam melakukan penelitian, peneliti tidak hanya berpikir secara deduktif atau induktif saja, akan tetapi diperlukan suatu interaksi atau keterkaitan antara keduanya (\leftrightarrow) dan proses berpikir secara deduktif (tinjauan teori) dan proses berpikir secara induktif (tinjauan empirik) tersebut dapat ditemukan variabel-variabel yang digunakan atas dasar disusunnya penulisan skripsi.

Kerangka proses berpikir menunjukkan bahwa dari keterkaitan antara tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat menghasilkan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistic yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan banding untuk menemukan fenomena baru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Tanda panah (\rightarrow) yang menghubungkan antara skripsi dengan tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat diartikan bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi berupa dukungan dengan memperkuat teori-teori dan

penelitian relevan yang telah ada sebelumnya. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dalam empiris dapat memberikan masukan yang lebih luas dalam ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional Pengukuran Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono 2021). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dapat didefinisikan menjadi dua kelompok, yaitu: variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas

a. *Reward* (X1)

Reward adalah semua bentuk penghargaan baik secara financial maupun nonfinancial yang didapatkan karyawan atau pegawai atas usaha dan loyalitasnya yang diberikan kepada institusi atau perusahaan. *Reward* dapat berupa *financial* yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. *Reward non financial* seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan dan lain-lain (Aviantoro 2020). Nurfitriani (2022) mengemukakan *reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan atas jasa yang diberikan kepadaseseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan, atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

Indikator:

1) Gaji

Gaji merupakan hak yang diperoleh pegawai atas usaha yang telah dilakukannya berdasarkan kesepakatan yang ada.

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan pendapatan diluar gaji atau bisa diartikan tambahan gaji yang diberikan diluar gaji pokok.

3) Bonus

Bonus adalah pendapatan tambahan yang diberikan kepada pegawai atas usahanya untuk perusahaan yang memberikan keuntungan bagi perusahaan.

4) Insentif

Insentif merupakan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah mencapai atau melebihi target yang ditentukan perusahaan.

5) Penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan yang diberikan secara pribadi dari perusahaan kepada karyawan karena telah memiliki prestasi secara personal atau individu

6) Promosi

Promosi merupakan kenaikan pangkat yang diberikan kepada karyawan karena usaha yang telah dilakukannya kepada perusahaan.

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu pertanggungjawaban atau kewajiban karyawan terhadap amanah yang diberikan perusahaan kepadanya dalam bentuk

ketaatan dalam menjalankan peraturan yang ditentukan. Menurut C.Surajoyo (2020) Displin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan kepada peraturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin kerja tersebut.

Indikator:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu lingkup perusahaan yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi baik fisik maupun psikologi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Menurut Dasmadi (2020) Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilakukan.

Indikator:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- 2) Sirkulasi Udara
- 3) Keamanan di Tempat Kerja
- 4) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
- 5) Kelembaban di tempat kerja
- 6) Kebisingan di tempat kerja

2. Variabel Terikat

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Setyaningrum dan Ekshsan kinerja Karyawan merupakan salah satu hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau seorang karyawan didalam sebuah perusahaan ataupun instansi lainnya dengan mengikuti dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator:

- a. Ketepatan waktu
- b. Kualitas kerja karyawan
- c. Kuantitas kerja karyawan

3.2.1 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert untuk mengukur terhadap suatu pernyataan yang disusun berdasarkan variabel penelitian dengan interval sangat tidak setuju, tidak setuju, tidak berkomentar, setuju, sangat setuju, Sugiyono (2020:93). Adapun ukuran dari sakala tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.3 Desain Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dai variabel – variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuisisioner terdapat indikator – indikator serta item – item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan, Sugiyono (2019). Desain kuisisioner dibangun untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel yang akan digunakan sebagai kuisisioner. Instrumen yang baik harus memenuhi dua kriteria varil dan reliable. Dalam kuisisioner dapat digunakan skala likert pada lima alternative jawaban jawaban mulai dari skor 5-1. Adapun masing – masing variabel terplih tersebut beserta indikatornya. Untuk lebih jelasnya desain kuisisioner sebagai berikut.

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
1	<i>Reward (X1)</i> Menurut Darusman dan Nafi (2020)	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Tunjangan c. Bonus d. Intensif e. Penghargaan interpersonal f. Promosi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki gaji yang sesuai dengan regulasi yang ada b. Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan tunjangan sesuai dengan regulasi yang ada c. Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan bonus sesuai dengan regulasi yang ada d. Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan insentif sesuai dengan regulasi yang ada e. Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan penghargaan sesuai dengan regulasi yang ada f. Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan promosi sesuai dengan regulasi yang ada
2	Disiplin Kerja (X2) Singodimedjo (2019)	<ul style="list-style-type: none"> a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki jam masuk, pulang, dan jam isitirahat dalam bentuk peraturan b. Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki peraturan dasar tentang berpakaian, dan

		<p>berhubungan dengan unit kerja lain.</p> <p>d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya</p>	<p>bertingkah laku dalam pekerjaan.</p> <p>c. Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.</p> <p>d. Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.</p>
3	Lingkungan Kerja (X3) Menurut Sedarmayanti (2019)	<p>a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja</p> <p>b. Sirkulasi Udara</p> <p>c. Keamanan di Tempat Kerja</p> <p>d. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja</p> <p>e. Kelembaban di tempat kerja</p> <p>f. Kebisingan di tempat kerja</p>	<p>a. Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Penerangan atau cahaya di tempat kerja</p> <p>b. Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki sirkulasi udara</p> <p>c. Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki keamanan di tempat kerja</p> <p>d. Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki temperature atau suhu udara ditempat kerja</p> <p>e. Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kelembapan yang baik di tempat kerja</p>

			f. Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean tidak merasa kebisingan ditempat kerja
4	Kinerja Pegawai (Y) menurut Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020)	a. ketepatan waktu b. kualitas kerja karyawan c. kuantitas kerja karywan	a. Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki ketepatan waktu dalam menjalankan tugas b. Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan bidangnya c. Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kuantitas kerja sesuai dengan kebutuhan

3.4 Penentuan Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019) beberapa langkah yang harus diperhatikan peneliti dalam menentukan sampel, yaitu:

- a. Menentukan populasi,
- b. Mencari data akurat unit populasi,
- c. Memilih sampel yang representative,
- d. Menentukan jumlah sampel yang memadai.

Populasi penelitian adalah pegawai pada kantor Kecamatan Kedamean Gresik yang berjumlah 50 Orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2019), yang mengemukakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah *sensus*. Adapun subjek penelitian menentukan sampel menurut Arikunto dalam Deni (2019), mengatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian adalah populasi, akan tetapi bila subjeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10 -15% atau 20 – 25% atau lebih sesuai dengan kemampuan dan dana yang dimiliki peneliti.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*. Menurut Sugiyono (2019), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2009) teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang

dari 100. Jadi yang menjadi sampel penelitian ini pegawai pada kantor Kecamatan Kedamean Gresik yang berjumlah 50 Orang.

3.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi dari objek penelitian adalah kantor Kecamatan Kedamean Gresik
2. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai Juni 2023 untuk melakukan survey lapangan dan pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis didalam penelitian. Data dapat digolongkan menurut jenis dan sumbernya yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Jenis Data

Teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui *field research* ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data primer untuk dapat diteliti. Penulis mengambil pengertian data primer menurut Sugiyono (2019) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data

primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian.

3.6.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju yaitu pegawai pada kantor Kecamatan Kedamean Gresik. Selain itu data juga diperoleh dari studi pustaka yang relevan dari penelitian

3.6.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah:

1. *Library Research* (Studi Kepustakaan)

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan cara membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

2. *Field Research* (Studi Lapangan)

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan pengumpulan data antara lain:

a. Observasi

Pada tahap ini peneliti belum membawa masalah yang akan diteliti sehingga peneliti melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh, melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar, dan dirasakan. Semua data direkam akibatnya hasil observasi disimpulkan dalam keadaan yang belum tertera.

b. Wawancara

Dalam sebuah penelitian tertentu untuk mendapatkan hasil yang baik dibutuhkan pendapat dan pemikiran dari orang-orang yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Moleong (2020) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memeberikan jawaban atas pertanyaan itu. Jadi kesimpulan dari wawancara menurut penulis merupakan hasil pembicaraan tanya jawab dari penulis terhadap orang-orang yang berhubungan dengan apa yang penulis teliti.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penelitian lapangan, observasi dan kuesioner. Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrument penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan kuesioner tertutup yaitu responden dapat memilih jawaban yang telah disediakan.

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0,05 atau 5% maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan hasil nilai signifikan di bawah 0,05 atau 5% maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keashihan sesuatu instrument (Arikunto, 2020). Sebuah instrumen dikatakan

valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan terhadap pegawai pada kantor Kecamatan Kedamean Gresik dengan menggunakan rumus:

Rumus uji validitas :

$$r = \frac{n \sum x y - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X1, X2, X3 = *Reward*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

N = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2019), reabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka reabilitas dapat di artikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali

pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan alpha *cronbach*.

Rumus uji reliabilitas :

$$\alpha = \frac{k r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reabilitas

r = Rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = Jumlah faktor yang membentuk sub variabel

3.8 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.8.1. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang dapat menggambarkan sejauh mana variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian dapat mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) dari pengaruh variabel-variabel

lain di luar model regresi dalam penelitian. Perhitungan uji koefisien determinasi dapat menggunakan aplikasi SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS akan diperoleh adjusted R Square (R²). Adjusted R Square (R²) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh nilai *Reward* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi nilai dari koefisien determinasi berarti menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel independen (Ghozali, 2021)

3.8.2 Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Dilihat dari jenis penelitian ini yang merupakan penelitian kuantitatif, metode analisis data dengan menerapkan analisis ini dapat dilihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan analisis regresi berganda maka dapat diketahui seberapa besar Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji merupakan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Menurut Gujarati (2021) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (*strength*) atau tingkatan (*degree*) hubungan linear (*linear association*) antara dua variabel. Untuk mengukur kekuatan hubungan linear ini digunakan koefisien korelasi.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = *Reward*

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

e = Variabel Pengganggu

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji F

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari *Reward* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (*independent variable*) secara gabungan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Sarwono, 2012). Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

Langkah pengujian hipotesis dapat dimulai dari menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) dalam Uji F dari penelitian ini adalah :

$H_0 = Reward (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)$ secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a = Reward (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)$ secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan dalam keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Yang pertama dilakukan adalah menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Taraf signifikansi diperlukan untuk menjadi pembanding dalam menentukan diterima tidaknya hipotesis. Selanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $F \leq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $F \geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.8.3.2 Uji T

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono, 2012). Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh

dari masing-masing komponen dalam kinerja pegawai yaitu variabel *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

Sama halnya dengan Uji F, Uji t juga memerlukan perumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol dan hipotesis alternatif dalam Uji t dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 =$ Reward (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a =$ Reward (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh Kinerja Pegawai (Y).

2. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Kemudian, menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Lebih lanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $t \geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.8.3.3 Melihat Variabel Dominan

Menurut Ghozali (2021), uji dominan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linear, maka digunakan uji *Standardized Coefficient* dengan melihat nilai koefisien beta yang paling besar. Semakin besar nilai beta maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kecamatan Kedamean Gresik

Desa Kedamean merupakan desa yang mayoritas penduduknya bermata pencaharian Petani dan buruh pabrik, tepatnya desa Kedamean terletak di wilayah Kabupaten Gresik bagian selatan yang berbatasan sebelah barat Desa Tanjung dan Desa Katimoho Sebelah Utara Desa Mojotengah Kecamatan Menganti, sebelah Timur Desa Ngepung dan Sebelah Selatan Desa Banyuurip & Desa Karangandong Kecamatan Driyorejo.

Sejarah singkat terbentuknya Kantor Camat Kedamean dengan adanya perubahan di era globalisasi ini terbentuknya kantor camat untuk mempermudah warga atau masyarakat menyelesaikan berbagai macam administrasi seperti: pembuatan surat-surat tanah, surat pengantar untuk surat nikah, pembuatan ktp, dan lain sebagainya.

4.1.2 Visi Misi Kantor Camat Kedamean

1. Visi

Visi adalah cara pandang jauh kedepan kemana Instansi Pemerintah harus dibawa agar dapat Eksis, Antipatif dan Inopatif. Visi juga merupakan gambaran yang diinginkan oleh Instansi Pemerintah. Visi Kantor Camat Kedamean setelah dimusyawarahkan dalam lingkungan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

“TERWUJUDNYA TATA PEMERINTAHAN YANG HANDAL DAN MAJU”

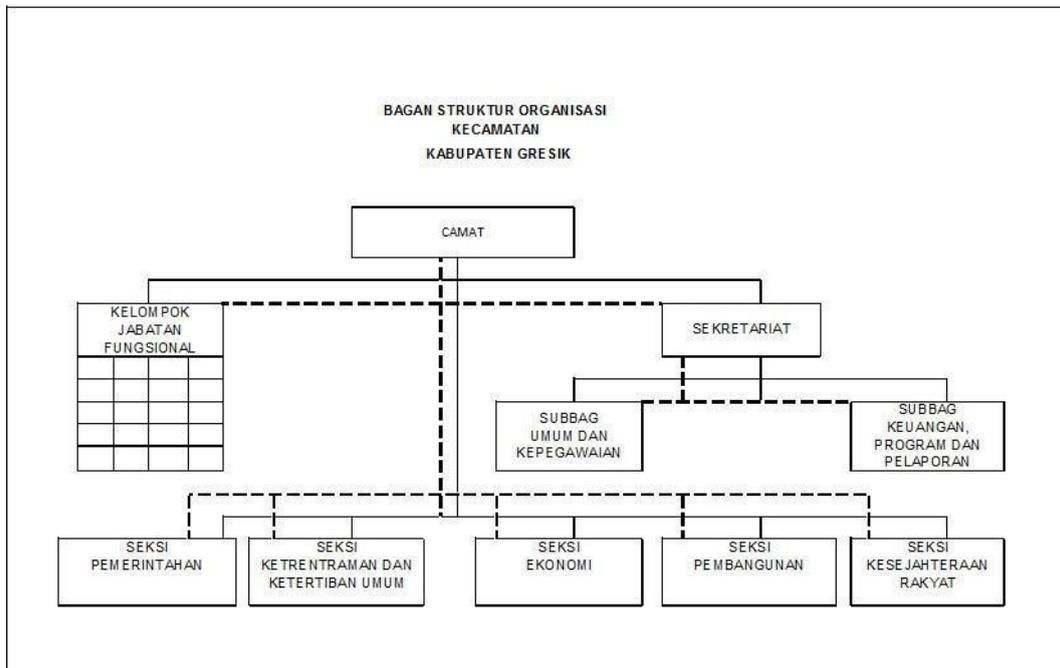
2. Misi

1. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang inovatif dan kolaboratif.
2. Membangun infrastruktur yang berdaya saing memakmurkan desa dan menata kota.
3. Mewujudkan kemandirian ekonomi yang seimbang antar sektor dan antar wilayah
4. Membangun insan Gresik yang unggul yang cerdas, mandiri, sehat, dan berakhlakul karimah
5. Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan lapangan kerja, dan menjamin pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat Gresik.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan Pelapor Staff Tugas Pelayanan Kasi umum Proses sesuai tupoksi Langsung dapat diselesaikan dikomunikasikan. Struktur organisasi yang penulis maksud dalam penulisan skripsi ini adalah suatu struktur atau bagan organisasi yang menggambarkan garis kerja sama antara individu individu yang tergabung didalam organisasi Kecamatan Kedamean sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : Kantor Camat Kedamean Gresik

Dari gambar struktur organisasi yang digunakan oleh Kantor Camat Kedamean dalam mengatur pemerintahan menggunakan struktur organisasi garis, dimana wewenang mengalir dari pemimpin ke bawahan. Uraian kerja pada organisasi ini seperti yang digambarkan pada struktur organisasi, pada setiap bagiannya memiliki wewenang dan tanggung jawab yang telah disesuaikan dengan kebutuhan Kantor Camat Kedamean.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini terdiri dari 50 orang yang memenuhi ketentuan atau kriteria yang telah ditetapkan. Responden kemudian dianalisis berdasarkan beberapa informasi utama yang diberikan. Informasi tersebut adalah mengenai identitas diri, yang meliputi nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status

kepegawaian responden melalui kuesioner *online* yang telah dibagikan. Hasil identifikasi identitas responden dijabarkan secara rinci sebagai berikut.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang pertama kali dihitung adalah jenis kelamin responden. Data responden terkait jenis kelaminnya ditunjukkan pada tabel 4.1 Berikut

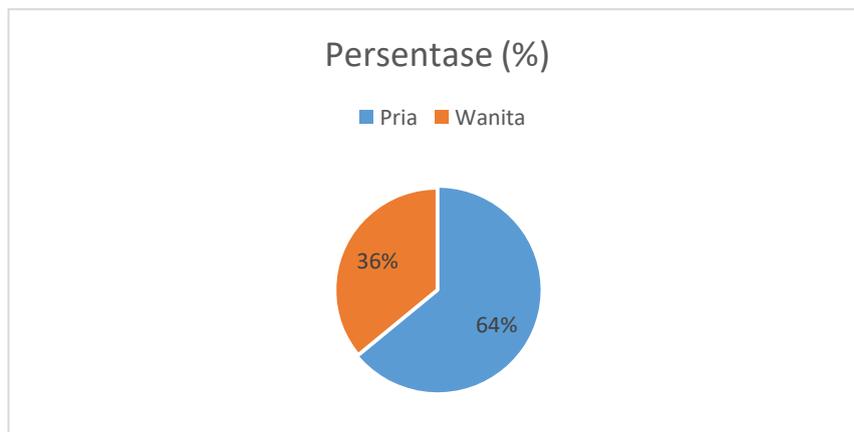
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gender	Persentase (%)	Jumlah
Pria	64	32
Wanita	36	18

Sumber : data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden berjenis kelamin laki-laki. Hasil analisis terkait jenis kelamin responden juga dapat dilihat lebih jelas pada diagram pie di bawah ini.

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : data diolah peneliti,2023

Data yang diperoleh berdasarkan diagram pie di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden yang dianalisis, di antaranya terdapat 18 wanita atau setara dengan 36% dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan jumlah responden pria adalah 32 orang atau sebanyak 64% dari jumlah keseluruhan. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor kecamatan Kedamean Gresik lebih banyak pria dibandingkan wanita.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang pertama kali dihitung adalah pendidikan terakhir responden. Data responden terkait jenis kelaminnya ditunjukkan pada tabel 8. Berikut

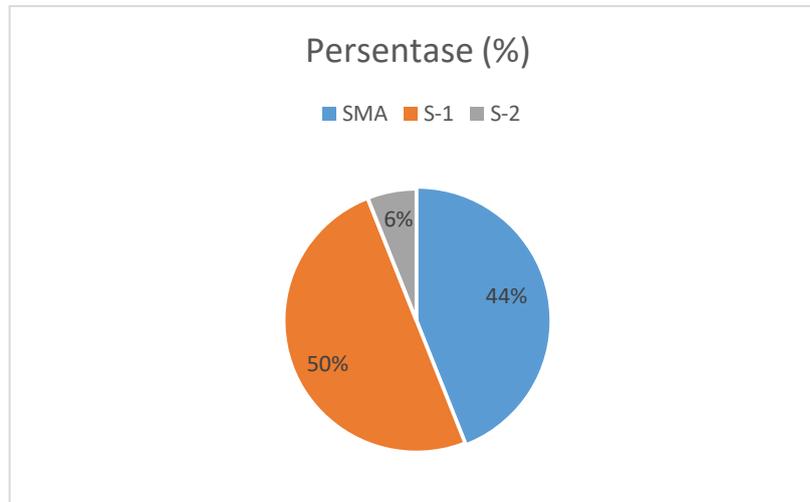
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Persentase (%)	Jumlah
SMA	44	22
S-1	50	25
S-2	6	3

Sumber : data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah responden tamatan S-1 lebih banyak daripada tamatan SMA dan S-2. Karena banyaknya pegawai *fresh graduate* S1 lebih banyak dan berminat terhadap pekerjaan tersebut sehingga pegawai dalam kecamatan kedamean gresik lebih banyak S1 daripada tamatan S2 yang lebih sedikit karena banyaknya pegawai meminta gaji yang lebih banyak dari yang diberi sehingga pegawai tamatan S2 dalam kantor kecamatan kedamean gresik lebih sedikit. Hasil analisis terkait pendidikan terakhir responden juga dapat dilihat lebih jelas pada diagram pie di bawah ini.

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : data diolah peneliti,2023

Data yang diperoleh berdasarkan diagram di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden yang dianalisis, di antaranya terdapat 22 orang tamatan S-1 atau setara dengan 44%. Kemudian, terdapat 25 orang tamatan S-1 setara dengan 50% dan yang terakhir 3 orang tamatan S-2 atau setara dengan 6%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor kecamatan Kedamean Gresik lebih banyak tamatan S-1.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik responden yang pertama kali dihitung adalah status kepegawaian responden. Data responden terkait jenis kelaminnya ditunjukkan pada tabel 8. Berikut

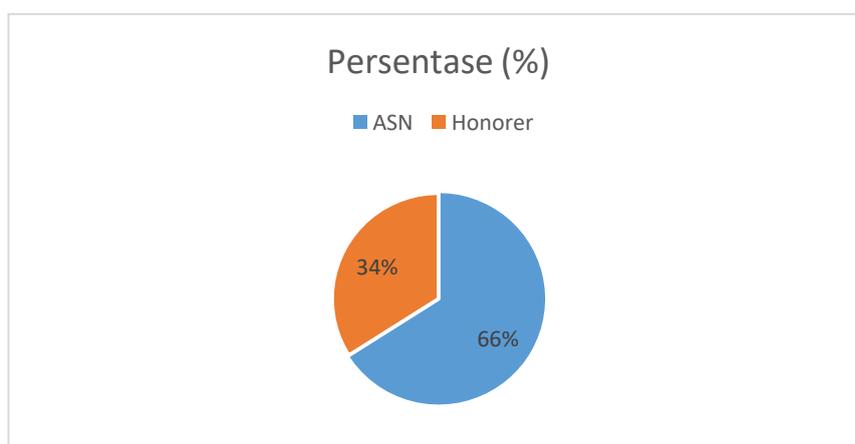
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan status kepegawaian	Persentase (%)	Jumlah
ASN	66	33
Honorer	34	17

Sumber : data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah responden dengan status ASN lebih banyak daripada yang statusnya Honorer. Karena ASN sudah berpengalaman dalam bidang pelayanan masyarakat ataupun dalam pemerintahan sehingga tenaga yang dibutuhkan dalam kantor kecamatan kedamean gresik lebih banyak ASN daripada Honorer. Alasan tenaga honorer lebih sedikit dalam kantor kecamatan kedamean gresik yaitu kurangnya gaji yang diberi dalam instansi tersebut sehingga peminat lebih sedikit. Hasil analisis terkait status kepegawaian responden juga dapat dilihat lebih jelas pada diagram pie di bawah ini.

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian



Sumber : data diolah peneliti,2023

Data yang diperoleh berdasarkan diagram pie di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden yang dianalisis, di antaranya terdapat 33 orang berstatus ASN atau setara dengan 66%. Kemudian, terdapat 17 orang berstatus honorer setara dengan 34%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor kecamatan Kedamean Gresik lebih banyak ASN.

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskripsi bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur menggunakan skala likert dari skor 1-5. Menurut Sugiyono (2020:152) untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus sebagai berikut: Nilai Interval Kelas Nilai Tertinggi --Nilai Terendah Jumlah Kelas = $\frac{5-1}{5} = 0,8$ Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Deskripsi Hasil Penelitian

Interval	Kategori	Nilai
$1,00 \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,81 \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,61 \leq 3,40$	Ragu-Ragu	3
$3,41 \leq 4,20$	Setuju	4
$4,21 \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber Peneliti : (2023)

4.3.1 Analisis Deskriptif Reward (X1)

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Reward

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki gaji yang sesuai dengan regulasi yang ada	5	28	11	6	0	182	3,64
	<i>Presentase (%)</i>	10	56	22	12	0		
2.	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan tunjangan sesuai dengan regulasi yang ada	9	22	18	1	0	190	3,78
	<i>Presentase (%)</i>	18	44	36	2	0		
3.	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan bonus sesuai dengan regulasi yang ada	11	23	14	2	0	193	3,86
	<i>Presentase (%)</i>	22	46	28	4	0		
4.	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan insentif sesuai dengan regulasi yang ada	10	32	6	2	0	200	4,00
	<i>Presentase (%)</i>	20	64	12	4	0		
5.	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan penghargaan sesuai dengan regulasi yang ada	8	24	18	0	0	190	3,80
	<i>Presentase (%)</i>	16	48	36	0	0		
6.	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan promosi sesuai dengan regulasi yang ada	6	28	14	2	0	188	3,76
	<i>Presentase (%)</i>	12	56	28	4	0		
7.	Gaji pegawai kantor Camat Kedamean sesuai UMR	11	24	13	2	0	194	3,88
	<i>Presentase (%)</i>	22	48	26	4	0		
8.	Gaji pegawai kantor Camat Kedamean selalu diberikan tepat waktu	8	29	12	1	0	194	3,88
	<i>Presentase (%)</i>	16	58	24	2	0		
9.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan	6	25	17	2	0	185	3,70
	<i>Presentase (%)</i>	12	50	34	4	0		
10.	Tunjangan diberikan kepada seluruh staff dengan besaran yang sama	7	27	13	3	0	188	3,76
	<i>Presentase (%)</i>	14	54	26	6	0		
<i>Mean</i>						1.904	3,806	

Sumber Peneliti : (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 10 pernyataan yang telah diajukan menunjukkan tanggapan pegawai mengenai *Reward* dengan total

skor 1.904 dan rata-rata total skor sebesar 3,806 yang berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini “Setuju” mengenai *reward* pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik dengan interval kelas ($3,4 \leq 4,2$).

4.3.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki jam masuk, pulang, dan jam isitirahat dalam bentuk peraturan	8	18	18	6	0	178	3,56
	<i>Presentase (%)</i>	16	36	36	12	0		
2.	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan	8	19	18	5	0	180	3,60
	<i>Presentase (%)</i>	16	38	36	10	0		
3.	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain	10	23	15	2	0	191	3,82
	<i>Presentase (%)</i>	20	46	30	4	0		
4.	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya	9	24	16	1	0	191	3,82
	<i>Presentase (%)</i>	18	48	32	2	0		
5.	Jam istirahat yang diberikan sesuai dengan jam istirahat orang bekerja pada umumnya	13	23	12	2	0	197	3,94
	<i>Presentase (%)</i>	26	46	24	4	0		
6.	Kantor memberi izin untuk datang terlambat dengan alasan khusus	12	23	11	4	0	193	3,86
	<i>Presentase (%)</i>	24	46	22	8	0		
7.	Kantor memberi izin untuk datang lebih awal dan pulang lebih awal dengan alasan khusus	9	21	18	2	0	187	3,74
	<i>Presentase (%)</i>	18	42	36	4	0		
8.	Kantor memberi izin untuk cuti dengan alasan khusus	10	25	14	1	0	194	3,88
	<i>Presentase (%)</i>	20	50	28	2	0		
9.	Kantor memberi izin untuk	10	19	16	5	0	184	

4.3.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Penerangan atau cahaya di tempat kerja	10	20	17	3	0	187	3,74
	<i>Presentase (%)</i>	20	40	34	6	0		
2.	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki sirkulasi udara	9	25	14	2	0	191	3,82
	<i>Presentase (%)</i>	18	50	28	4	0		
3.	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki keamanan di tempat kerja	14	27	8	1	0	204	4,08
	<i>Presentase (%)</i>	28	54	16	2	0		
4.	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki temperature atau suhu udara ditempat kerja	16	25	5	4	0	203	4,06
	<i>Presentase (%)</i>	32	50	10	8	0		
5.	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kelembapan yang baik di tempat kerja	12	25	11	2	0	197	3,94
	<i>Presentase (%)</i>	24	50	22	4	0		
6.	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean tidak merasa kebisingan ditempat kerja	16	24	9	1	0	205	4,10
	<i>Presentase (%)</i>	32	48	18	2	0		
7.	Intensitas cahaya yang masuk ke kantor cukup untuk bekerja sehari-hari	11	30	9	0	0	202	4,04
	<i>Presentase (%)</i>	22	60	18	0	0		
8.	Udara yang masuk jauh dari polusi	12	30	8	0	0	204	4,08
	<i>Presentase (%)</i>	24	60	16	0	0		
9.	Keamanan di kantor sangat terjaga	13	23	14	0	0	199	3,98
	<i>Presentase (%)</i>	26	46	28	0	0		
10.	Kondisi toilet sangat terjaga	8	29	12	1	0	194	3,88
	<i>Presentase (%)</i>	16	58	24	2	0		
11.	Suara yang terdengar dikantor tidak mengganggu	11	22	14	3	0	191	3,82
	<i>Presentase (%)</i>	22	44	28	6	0		
						2.177	3,95	

Sumber Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 11 pernyataan yang telah diajukan menunjukkan tanggapan pegawai mengenai Lingkungan Kerja dengan total skor 2.177 dan rata-rata total skor sebesar 3,95 yang berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini “Setuju” mengenai lingkungan kerja pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik dengan interval kelas ($3,4 \leq 4,2$).

4.3.4 Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

Tabel 4.8

Analisis Deskriptif Kinerja

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki ketepatan waktu dalam menjalankan tugas	10	30	10	0	0	200	4,00
	<i>Presentase (%)</i>	20	60	20	0	0		
2.	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan bidangnya	18	24	8	0	0	210	4,20
	<i>Presentase (%)</i>	36	48	16	0	0		
3.	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kuantitas kerja sesuai dengan kebutuhan	7	32	11	0	0	196	3,92
	<i>Presentase (%)</i>	14	64	22	0	0		
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan	9	29	12	0	0	197	3,94
	<i>Presentase (%)</i>	18	58	24	0	0		
5.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh atasan	13	26	10	1	0	201	4,02
	<i>Presentase (%)</i>	26	52	20	2	0		
6.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	11	27	12	0	0	199	3,98
	<i>Presentase (%)</i>	22	54	24	0	0		
						1.203	4,01	

Sumber Peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 6 pernyataan yang telah diajukan menunjukkan tanggapan pegawai mengenai Kinerja dengan total

skor 1.203 dan rata-rata total skor sebesar 4,01 yang berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini “Setuju” mengenai kinerja pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik dengan interval kelas ($3,4 \leq 4,2$).

4.4 Analisis Data Penelitian

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data dan model yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari variabel penelitian. Untuk melakukan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24.0*. Berikut akan disajikan tabel hasil uji normalitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,38584213
Most Extreme Differences	Absolute		,099
	Positive		,099
	Negative		-,088
Test Statistic			,099
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,679 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,667
		Upper Bound	,691
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.			

Sumber: Pengolahan data dengan program SPSS 24.0

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar $0,901 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Instrumen

Sebelum instrumen ini disebarkan kepada responden, maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji kelayakan instrumen kepada sampel responden. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebanyak 10 item pernyataan untuk *reward*, 17 item pernyataan untuk disiplin kerja, 11 item pernyataan untuk disiplin kerja dan 6 item pernyataan untuk kinerja pegawai dengan jumlah sampel 50 orang diluar diluar populasi. Berdasarkan hasil uji tersebut terdapat semua butir angket dinyatakan valid.

Pengujian angket validitas digunakan rumus *product Moment* dan untuk menguji reliabilitas angket digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu angket penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 24.

4.4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Angket *Reward* (X₁)

Berdasarkan hasil uji validitas angket *Reward* (X₁) disimpulkan bahwa dari 10 soal angket yang di uji coba, semua item pertanyaan dalam angket dinyatakan valid sebab setelah data di olah semua item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian maka semua item pertanyaan akan digunakan untuk proses

pengambilan data pada penelitian. Berikut akan di sajikan tabel hasil perhitungan uji validitas *Reward* (X_1).

Tabel 4.10 Uji Validitas Angket *Reward* (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,708	0,273	Valid
2	0,673	0,273	Valid
3	0,802	0,273	Valid
4	0,518	0,273	Valid
5	0,522	0,273	Valid
6	0,541	0,273	Valid
7	0,560	0,273	Valid
8	0,535	0,273	Valid
9	0,641	0,273	Valid
10	0,673	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan program SPSS 24.0

Selanjutnya untuk mengetahui uji reliabilitas angket *reward* dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dari 10 item angket yang valid, maka hasil uji reliabilitas angket *reward* (X_1) pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Angket *Reward* (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,823	10

Sumber: Pengolahan data dengan program SPS 24.0

Hasil perhitungan uji reliabilitas angket *reward* diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,823 > 0,60$ atau nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian angket *reward* (X_1) dinyatakan reliabel.

4.4.2.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil uji validitas angket disiplin kerja (X₂) disimpulkan bahwa dari 17 soal angket yang di uji coba, semua item pertanyaan dalam angket dinyatakan valid sebab setelah data di olah semua item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian maka semua item pertanyaan akan digunakan untuk proses pengambilan data pada penelitian. Berikut akan di sajikan tabel hasil perhitungan uji validitas disiplin kerja (X₂).

Tabel 4.12 Uji Validitas Angket Disiplin Kerja (X₂)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,825	0,273	Valid
2	0,837	0,273	Valid
3	0,815	0,273	Valid
4	0,752	0,273	Valid
5	0,691	0,273	Valid
6	0,817	0,273	Valid
7	0,840	0,273	Valid
8	0,738	0,273	Valid
9	0,836	0,273	Valid
10	0,781	0,273	Valid
11	0,816	0,273	Valid
12	0,799	0,273	Valid
13	0,753	0,273	Valid
14	0,827	0,273	Valid
15	0,680	0,273	Valid
16	0,565	0,273	Valid
17	0,586	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan program SPSS 24.0

Selanjutnya untuk mengetahui uji reliabilitas angket disiplin kerja dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dari 17 item angket yang valid, maka hasil uji reliabilitas angket disiplin kerja (X₂) pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	17

Sumber: Pengolahan data dengan program SPSS 24.0

Hasil perhitungan uji reliabilitas angket disiplin kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,954 > 0,60$ atau nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian angket disiplin kerja dinyatakan reliabel.

4.4.2.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja (X₃)

Berdasarkan hasil uji validitas angket lingkungan kerja (X₃) disimpulkan bahwa dari 11 soal angket yang di uji coba, semua item pertanyaan dalam angket dinyatakan valid sebab setelah data di olah semua item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian maka semua item pertanyaan akan digunakan untuk proses pengambilan data pada penelitian. Berikut akan di sajikan tabel hasil perhitungan uji validitas lingkungan kerja (X₃).

Tabel 4.14 Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja (X₃)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,668	0,273	Valid
2	0,778	0,273	Valid
3	0,613	0,273	Valid
4	0,639	0,273	Valid
5	0,801	0,273	Valid
6	0,695	0,273	Valid
7	0,586	0,273	Valid
8	0,743	0,273	Valid
9	0,820	0,273	Valid
10	0,798	0,273	Valid
11	0,848	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan program SPSS 24.0

Selanjutnya untuk mengetahui uji reliabilitas angket Lingkungan Kerja dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dari 11 item angket yang valid, maka hasil uji reliabilitas angket Lingkungan Kerja (X_3) pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	11

Sumber: Pengolahan data dengan program SPS 24.0

Hasil perhitungan uji reliabilitas angket lingkungan kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,909 > 0,60$ atau nilai tersebut lebih besar dari $0,60$. Dengan demikian angket lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

4.4.2.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Angket Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas angket kinerja pegawai (Y) disimpulkan bahwa dari 6 soal angket yang di uji coba, semua item pertanyaan dalam angket dinyatakan valid sebab setelah data di olah semua item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian maka semua item pertanyaan akan digunakan untuk proses pengambilan data pada penelitian. Berikut akan di sajikan tabel hasil perhitungan uji validitas kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.16 Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,736	0,273	Valid
2	0,715	0,273	Valid
3	0,624	0,273	Valid
4	0,681	0,273	Valid
5	0,857	0,273	Valid
6	0,768	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan program SPSS 24.0

Selanjutnya untuk mengetahui uji reliabilitas angket kinerja karyawan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dari 6 item angket yang valid, maka hasil uji reliabilitas angket kinerja pegawai (Y) pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Angket Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Sumber: Pengolahan data dengan program SPS 24.0

Hasil perhitungan uji reliabilitas angket kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,828 > 0,60$ atau nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian angket kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *reward*, disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS 24.0*, sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4.128	1.722		2.397	.021			
REWARD_X1	.166	.064	.263	2.611	.012	.474	2.111	
DISIPLIN_KERJA_X2	.101	.033	.372	3.026	.004	.317	3.151	
LINGKUNGAN_KERJA_X3	.165	.068	.338	2.433	.019	.249	4.022	

a. Dependent Variable: KINERJA_Y
Sumber Peneliti (2023)

Dari hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.128 + 0,166 X_1 + 0,101 X_2 + 0,165 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 4.128 menyatakan bahwa apabila *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan nol maka kinerja pegawai adalah 4.128.

Koefisien regresi *reward* (b_1) sebesar 0,166 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan *reward* sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,166. Namun sebaliknya, jika setiap nilai *reward* turun 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebanyak 0,166 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Selanjutnya, koefisien regresi disiplin kerja (b_2) sebanyak 0,101 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,101. Namun sebaliknya, jika

setiap nilai disiplin kerja turun 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebanyak 0,101 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Dan yang terakhir, koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) sebanyak 0,165 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,165. Namun sebaliknya, jika setiap nilai lingkungan kerja turun 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebanyak 0,165 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan atau kontribusi pengaruh variabel bebas *reward* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24.0* untuk menghitung kontribusi pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap variabel Y dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.883 ^a	.780	.765	1.43032	.780	54.210	3	46	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, REWARD_X1, DISIPLIN_KERJA_X2

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780 atau sebesar 78%. Dengan demikian nilai tersebut berarti bahwa variabel *reward* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 78% terhadap kinerja pegawai

kantor Kecamatan Kedamean Gresik, sedangkan sisanya yaitu sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *reward* (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Untuk mencari F_{tabel} digunakan rumus $df(1)$ dan $df(2)$ dengan ketentuan $df(1) = K - 1$ dan $df(2) = n - K - 1$, sehingga $df(1) = 2$ dan $df(2) = 50 - 3 - 1 = 46$. Dari perhitungan ini maka dapat diketahui F_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 2,807. Adapun hasil analisis uji F dengan program *SPSS 25.0* diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.713	3	110.904	54.210	.000 ^b
	Residual	94.107	46	2.046		
	Total	426.820	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, REWARD_X1, DISIPLIN_KERJA_X2

Sumber Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 54,210 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,210 > 2,807$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama

antara *reward* (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai.

4.4.5.2 Uji Parsial (*Uji t*)

Uji hipotesis secara parsial (*uji-t*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward*, disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Untuk mencari t_{tabel} digunakan rumus df (1) dan df (2) dengan ketentuan df (1) = K – 1 dan df (2) = n – K – 1, sehingga df (1) = 2 dan df (2) = 50 – 3 – 1 = 46 pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dari perhitungan ini maka t_{tabel} sebesar 2,012. Adapun hasil analisis uji t dengan program *SPSS 24.0* diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (*Uji t*)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.128	1.722		2.397	.021		
REWARD_X1	.166	.064	.263	2.611	.012	.474	2.111
DISIPLIN_KERJA_X2	.101	.033	.372	3.026	.004	.317	3.151
LINGKUNGAN_KERJA_X3	.165	.068	.338	2.433	.019	.249	4.022

a. Dependent Variable: KINERJA_Y
Sumber Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk variabel *reward* (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,012 dan nilai signifikansi 0,021. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,661 > 2,012) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah 0,012 < 0,05. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis kedua diterima berarti bahwa secara parsial ada pengaruh

positif dan signifikan antara *reward* (X_1) terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik.

Selanjutnya hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,026 dan nilai signifikansi 0,004. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,026 > 2,012$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,004 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis kedua diterima berarti bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik.

Terakhir, hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,433 dan nilai signifikansi 0,019. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,433 > 2,012$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,019 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis kedua berarti bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik.

4.4.5.3 Menentukan Variabel Dominan

Berdasarkan tentang hasil uji regresi berganda, didapatkan hasil uji dominan yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.22 Penentuan Variabel Dominan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.128	1.722		2.397	.021		
REWARD_X1	.166	.064	.263	2.611	.012	.474	2.111
DISIPLIN_KERJA_X2	.101	.033	.372	3.026	.004	.317	3.151
LINGKUNGAN_KERJA_X3	.165	.068	.338	2.433	.019	.249	4.022

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber : Peneliti (2023)

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistic uji dominan, dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja (X2) memiliki koefisien beta sebesar dengan *standardized* koefisien b sebesar 0,372 dibandingkan dengan variable lain yang memiliki nilai *standardized* koefisien b dibawah 0,372.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat hasil uji t untuk variabel *reward* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,012 dan nilai signifikansi 0,021. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,661 > 2,012$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,012 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis kedua diterima berarti bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara *reward* (X₁) terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ronia,dkk (2020) yang menyatakan bahwa pemberian *reward* kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula *reward* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Sehingga dapat diketahui hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *reward* yang diberikan dapat mendaji dorongan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja dengan sungguh – sungguh dan meningkatkan prestasi kerjanya hal ini dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan, sehingga perusahaan memberikan *reward* yang menarik terhadap karyawannya.

Sistem penghargaan sangat penting untuk kinerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan jelas akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Sistem penghargaan karyawan dapat didefinisikan sebagai program oleh organisasi untuk menghargai kinerja dan memotivasi karyawan individu maupun kelompok. Agar perusahaan merancang sistem penghargaan, perusahaan harus menentukan tujuan organisasi yang akan dicapai dan kinerja spesifik yang akan menarik penghargaan. Dengan demikian, sistem penghargaan akan membantu manajemen membentuk perilaku karyawan, sehingga mencapai tujuan organisasi. Kinerja penting untuk keberhasilan organisasi dan setiap organisasi semata-mata tergantung pada kinerja karyawan yang baik. Penghargaan dianggap sebagai alat penting untuk memeriksa kinerja karyawan di setiap organisasi. Menurut Chiang dan Birtch (2018), penghargaan adalah konstruksi luas yang telah dikatakan mewakili apa pun yang mungkin dihargai oleh karyawan, yang bersedia ditawarkan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas kontribusinya. Sebagian besar karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai akibat dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh penghargaan yang tidak memadai yang berimplikasi melemahkan upaya kerja karyawan. Tujuan utama dari penghargaan adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan, untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan untuk mendapatkan dan memperkuat perilaku karyawan yang diinginkan (Nyanja, 2018) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan efek dari penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik atas kinerja karyawan. Berdasarkan temuan, pertama,

terdapat hubungan yang tinggi dan positif antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Imbalan intrinsik terkait dengan pekerjaan itu sendiri karena individu menikmati imbalan sebagai hasil dari menyelesaikan tugas dengan sukses dengan mencapai tujuannya. Ini mencakup kesempatan untuk menggunakan kemampuan seseorang, rasa tantangan dan pencapaian, menerima penghargaan dan diperlakukan dengan penuh perhatian dan perhatian. Dalam penghargaan ekstrinsik, hasil menunjukkan bahwa individu menikmati pembayaran yang diberikan keamanan dan promosi di tempat kerja dan pada saat yang sama dapat meningkatkan kinerja mereka.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data selanjutnya untuk variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,026 dan nilai signifikansi 0,004. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,026 > 2,012$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,004 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis kedua diterima berarti bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Syarkani (2018) yang menyatakan bahwa Setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian alasan yang baik, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja mempunyai kegunaan yaitu untuk mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan, dan untuk

pengembangan potensi individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang merupakan tanggung jawabnya. Dampak dari sikap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memuaskan menurut penelitian ini mempercepat tercapainya tujuan, visi dan misi, tercapainya standar kerja yang diharapkan mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, sedangkan dampak dari disiplin kerja yang tidak memuaskan, karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya serta akan muncul berbagai masalah yang menyangkut pencapaian kinerja selama ini.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan (Iskamto, 2019; Simatupang, 2018). Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan dan harus dilaksanakan oleh setiap individu karena disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan suatu pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Disiplin pada hakekatnya merupakan cerminan dari nilai kemandirian yang harus dimiliki dan diimani oleh setiap individu dan masyarakat dalam kehidupan berbangsa (Iskamto et al., 2020; Simatupang, 2018).

Menurut Rival (2019) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Handoko dalam Sinambela (2019) disiplin adalah kemauan seseorang yang hadir

dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi. Husnan dalam Sinambela (2019) adalah disiplin setiap individu maupun kelompok yang menjamin kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif melakukan tindakan yang diperlukan jika tidak ada perintah. Davis dalam Sinambela (2019) melalui peningkatan disiplin manajemen untuk memperkuat dan melaksanakan pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2018) disiplin adalah sikap kesiapan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Latainer dalam Sutrisno (2018) mendefinisikan disiplin sebagai kekuatan yang tumbuh dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan keputusan sukarela, peraturan, dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Untuk variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,433 dan nilai signifikansi 0,019. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,433 > 2,012$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,019 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis kedua berarti bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Kedamean Gresik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Asnawi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan

menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan.

Lingkungan kerja dapat merangsang efektivitas kerja. Meskipun demikian, tempat kerja merupakan cikal bakal pencapaian dan kinerja karyawan (Ángel del Brío, et al. 2019). Kinerja karyawan dengan tingkat kepuasan kerja telah terlihat dalam hubungan antara karyawan yang berbeda dan bagaimana pengaruhnya terhadap mereka (Böckerman and Ilmakunnas, 2020). Tingkat kepuasan kerja yang meningkat menunjukkan tingkat pencapaian karyawan yang lebih tinggi di tempat kerja bahkan dalam pekerjaan yang rumit untuk jangka panjang (Blase, 2018; Manthei, dan Solmon, 2018). Selain itu, jika seorang karyawan merasa dirinya tidak cocok di tempat kerja, itu tidak berarti dia tidak sesuai dengan pekerjaannya atau tidak memiliki keterampilan untuk melakukannya. Mungkin ada berbagai alasan lingkungan kerja lain yang mungkin membuat mereka stres dan membuat mereka berpikir bahwa mereka tidak cocok untuk pekerjaan mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja kerja mereka seperti yang diamati oleh sebuah penelitian (Sturman dan Walsh, 2018). Misalnya, jika ia diminta bekerja di luar kapasitasnya dan tidak diberikan dukungan yang cukup untuk melakukan pekerjaan itu atau waktu yang cukup untuk itu. Meskipun dia mungkin diberikan penghargaan dalam mencapai target tersebut. Dia mungkin masih tidak puas menyebabkan stres kerja dan tidak ada dukungan dari supervisor seperti yang dinyatakan oleh (Leblebici, 2021). Ini juga akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang rendah.

Lingkungan kerja dan ketidakpuasan kerja tidak hanya mengarah pada kinerja karyawan yang buruk tetapi juga secara psikologis dapat mempengaruhi mereka membuat mereka merasa kehilangan motivasi dan kegelisahan di tempat kerja akhirnya mempengaruhi keberhasilan organisasi (Abowd, et al. 2018). Konsekuensinya, saat ini karyawan berfokus pada situasi dan kejadian lingkungan kerja saat ini untuk mengukur kinerja karyawan di lingkungan kerja yang berbeda dan untuk melihat pada kondisi apa karyawan bekerja paling baik (Satyvendra, 2019). Individu senang memiliki pekerjaan untuk mengelola keuangan mereka sendiri untuk bertahan hidup tetapi mereka tidak lagi melihat tempat kerja sebagai rumah kedua mereka, meskipun mereka menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja. Mereka seringkali merasa terpaksa mengakomodir diri mereka sendiri pada kondisi lingkungan yang tidak nyaman di kantor yang lambat laun mengakibatkan depresi, stres bahkan memperburuk kesehatan mereka dalam jangka panjang (Jena, 2018).

Kondisi lingkungan kerja merupakan penentu utama kualitas kerja dan tingkat kinerja karyawan (Genzorová, 2018). Cara lingkungan kerja melibatkan karyawan memengaruhi keinginan mereka untuk mempelajari keterampilan dan kemampuan baru dan juga memengaruhi tingkat motivasi mereka dalam kinerja dan produktivitas mereka sebagaimana diteliti oleh (Bushiri, 2017). Persaingan yang semakin meningkat di antara perusahaan-perusahaan yang bersaing dan bahkan di antara negara-negara; kinerja yang efektif dan efisien dari karyawan sudah menjadi kebutuhan wajib bagi setiap perusahaan (Awan, 2019).

4.5.4 Pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 54,210 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,210 > 2,807$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama antara *reward* (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai

Ketiga variable memiliki pengaruh yang bersamaan dikarenakan tiga hal. Pertama, pada aspek disiplin kerja, instansi perlu memperhatikan pegawai mengenai ketaatan terhadap peraturan kerja, jam masuk dan jam pulang kerja karena kedisiplinan pegawai adalah bentuk loyal pegawai terhadap standar yang ada dan supaya menegakkan peraturan yang ada diperlukan pengawasan dan sanksi yang tegas. Sehingga kedisiplinan pegawai kedepannya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan membawa instansi mencapai tujuan. Kedua, pada aspek disiplin kerja, instansi perlu memberikan apresiasi terhadap pegawai yang sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mencapai target, pegawai yang selalu berkembang dan berprestasi dalam pekerjaannya sehingga pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai, dengan begitu disiplin kerja pegawai akan tetap terjaga dan akan meningkat pula kinerja pegawai tersebut yang mana akan dapat membantu dalam mencapai visi misi instansi. Ketiga, pada aspek lingkungan kerja, instansi memperhatikan kondisi ruang kerja dengan pencahayaan yang cukup dan suhu udara yang mampu memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja, karena dengan terciptanya kenyamanan pegawai dapat bekerja dengan maksimal dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Instansi juga perlu memperhatikan tata letak berkas-berkas dengan menyimpan dan merapihkan berkas-berkas yang ada diruang kerja agar terlihat lebih rapih dan nyaman. Apabila pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

4.5.5 Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan statistic uji dominan bahwa variable disiplin kerja (X2) memiliki koefisien beta sebesar dengan *standardized* koefisien b sebesar 0,372 dibandingkan dengan variable lain yang memiliki nilai *standardized* koefisien b dibawah 0,372. Hal ini berarti variable disiplin kerja adalah variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja daripada variable *reward* dan lingkungan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur,

maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis pada penelitian di Kantor Kecamatan Kedamean Gresik mengenai Pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak yang artinya variabel *Reward*, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.
2. Uji hipotesis secara parsial untuk variabel *Reward* diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima H_1 ditolak yang artinya variabel *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kedamean. Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik. Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yang

artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik.

3. Diantara ketiga variabel yaitu *Reward*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik adalah variabel Disiplin Kerja dengan koefisien b sebesar 0,372 dibandingkan dengan variable lain yang memiliki nilai *standardized* koefisien b dibawah 0,372.

5.2 Saran

1. Sebaiknya Pihak Kecamatan Kedamean Gresik yaitu Bapak Camat perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan-kebijakan berbentuk *reward* yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Karena jika kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan memuaskan maka semangat kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Pihak Kecamatan Kedamean Gresik diharapkan dapat memperhatikan karakteristik karakter milenial dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan.
2. Sebaiknya pegawai kantor Kecamatan Kedamean Gresik perlu meningkatkan dan memperhatikan disiplin kerja. Khususnya pada kepatuhan pada penggunaan seragam. Hal ini karena jika karyawan dapat mematuhi dalam hal penggunaan seragam mengikuti aturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja pada karyawan dan tujuan dari instansi dapat tercapai dengan baik.
3. Sebaiknya Pihak Kecamatan Kedamean Gresik perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman

bekerja. Pihak Kecamatan Kedamean Gresik dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Pihak Kecamatan Kedamean Gresik perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Nur Risky. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 04 No. 01 47-62. 1 Januari 2019.
- Aviantoro, Dhutarso. Analisis Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.14. 16 Juni 2020.
- Cahyadi, Budi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, Vol. 3 No.01 28-39. Januari 2019.
- Devi, Nia Kumala, Tewel Bernhard dan Uhing Yantje. 2022. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Manado: *Jurnal EMBA*, Vol.10 No.2 632-640. 7 Maret 2023.
- Fachrurazi, Cahyadi Nur dan Fitriadi Heri. 2022. *Dasar dan Konsep Manajemen Organisasi*. Batam: CV. Rey Medika Grafika.
- Hamzah, Kemas Fahmi. Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, Vol.26 No.01 50-65. Maret 2021.
- Kurniawan, Heru. 2020. Pengantar Praktis Penyusunan Instrument Penelitian. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Kusumayanti, Kepi. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Manajemen*, Vol. 7 No.02 Tahun 2020.
- Marbun, Sutrisno Hendra dan Jufrizen. 2022. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sumatera Utara: *Jurnal Ekonomika dan Ekonomi Syariah*, Vol.5 No.1 262-278. 2 Maret 2023.
- Mulia, Rizki Afri. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Permatasari, Dian. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, Vol.7 No. 01. 2019.
- Putri, Safana Dyra Wahyu, Saroh Siti dan Hardati, Ratna Nikin 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi Kasus PT.SBC Berkah Bersama Jombang). *Jurnal Jiagabi*, Vol.11 No.2 212-220. 3 Maret 2023.
- Pipit Pitria. 2017. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Konservasi Indonesia: *Journal Management*, Vol.10 No.3 245-307. 9 Maret 2017
- Putri, Safana Dyra Wahyu, Saroh Siti dan Hardati, Ratna Nikin 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SBC Berkah Bersama Jombang). *Jurnal Jiagabi*, Vol.11 No.2 212-220. 3 Maret 2023.
- Pramesti 2019. Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.9 No.01. 07 Juli 2019.
- Siswanto, Bambang. Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.7 No.02. 2 Juni 2019.
- Soejarminto Yos dan Hidayat Rahmat. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, Vol.6 No.1 22-32. 10 Maret 2023.
- Syahid, Ramadhani. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol.11 No.08 345-401. 31 Agustus 2022.
- Sriathi, Anak Agung. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol.8, No.02 7746-7774. 2019.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Winata, Edi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja. Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Angket *Reward* (X1)

No	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
1	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki gaji yang sesuai dengan regulasi yang ada					
2	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan tunjangan sesuai dengan regulasi yang ada					
3	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan bonus sesuai dengan regulasi yang ada					
4	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan insentif sesuai dengan regulasi yang ada					
5	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan penghargaan sesuai dengan regulasi yang ada					
6	Pegawai kantor kecamatan kedamean mendapatkan promosi sesuai dengan regulasi yang ada					
7	Gaji pegawai kantor Camat Kedamean sesuai UMR					
8	Gaji pegawai kantor Camat Kedamean selalu diberikan tepat waktu					
9	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan					
10	Tunjangan diberikan kepada seluruh staff dengan besaran yang sama					

Angket *Disiplin Kerja* (X2)

No	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
1	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki jam masuk, pulang, dan jam istirahat dalam bentuk peraturan					
2	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan					
3	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain					
4	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam					

	instansi dan sebagainya					
5	Jam istirahat yang diberikan sesuai dengan jam istirahat orang bekerja pada umumnya					
6	Kantor memberi izin untuk datang terlambat dengan alasan khusus					
7	Kantor memberi izin untuk datang lebih awal dan pulang lebih awal dengan alasan khusus					
8	Kantor memberi izin untuk cuti dengan alasan khusus					
9	Kantor memberi izin untuk dispensasi pekerjaan dengan alasan khusus					
10	Pemimpin memberi instruksi berpakaian yang benar secara berkala					
11	Pemimpin menegur pegawai yang cara berpakaianya salah / tidak sesuai jadwal					
12	Pemimpin menegur pegawai yang cara berpakaianya melanggar norma					
13	Pemimpin melakukan briefing secara berkala untuk memberi instruksi tentang job desk					
14	Pemimpin melakukan briefing secara berkala untuk memberi instruksi tentang disiplin waktu					
15	Pemimpin melakukan briefing secara berkala untuk memberi instruksi tentang kerjasama tim					
16	Pemimpin melakukan briefing secara berkala untuk memberi instruksi tentang sanksi bagi yang melanggar aturan					
17	Pemimpin melakukan briefing secara berkala untuk memberi instruksi tentang SOP					

Angket Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
1	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki Penerangan atau cahaya di tempat kerja					
2	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki sirkulasi udara					
3	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki keamanan di tempat kerja					
4	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki temperature atau suhu udara ditempat kerja					
5	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kelembapan yang baik di tempat kerja					
6	Lingkungan kerja pegawai kantor kecamatan kedamean					

	tidak merasa kebisingan ditempat kerja					
7	Intensitas cahaya yang masuk ke kantor cukup untuk bekerja sehari-hari					
8	Udara yang masuk jauh dari polusi					
9	Keamanan di kantor sangat terjaga					
10	Kondisi toilet sangat terjaga					
11	Suara yang terdengar dikantor tidak mengganggu					

Angket Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
1	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki ketepatan waktu dalam menjalankan tugas					
2	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan bidangnya					
3	Pegawai kantor kecamatan kedamean memiliki kuantitas kerja sesuai dengan kebutuhan					
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan					
5	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh atasan					
6	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					

LAMPIRAN 2 TABULASI PENELITIAN

Reward (X1)										
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	totalx1
4	3	3	5	3	3	5	3	4	5	38
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	43
4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	29
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	43
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	43
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	35
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	37
2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	28
4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	34
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	32
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	35
4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	39
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35

5	4	5	4	3	5	5	3	4	3	41
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	40
2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	34
5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	37
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36

Disiplin Kerja (X2)																	
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	totalx2
4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	5	4	3	3	3	61
3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	65
3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	67
3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	4	4	3	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	70
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	75
3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	63
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	82
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	62
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	71
2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	42
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	71
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	74
2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	71
4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	52
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	59
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	76
3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	56

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	45
2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	47
2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	3	3	3	2	61
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	45
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	83
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	78
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	59
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	56
3	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	4	3	65
2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	61
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	65
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	76

4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	74
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	55

Lingkungan Kerja (X3)											
x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7	x.8	x.9	x.10	x.11	totalx3
5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	38
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	50
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	39
4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	44
5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	48
4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	43
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	49
4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	32
3	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	46
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	48
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	40
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	41
3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	45
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	45
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	39
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	49
2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	2	34
3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	37
3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	37
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	42
2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	46
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	33
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	50
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	38
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	50

4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	42
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	36
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	51
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	39
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	49
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	50
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	39

Kinerja Pegawai (Y)						
y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	totally
4	4	3	4	3	3	21
4	5	4	5	4	3	25
4	4	4	3	4	4	23
3	5	5	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	4	28
4	5	5	4	5	5	28
5	5	3	5	5	3	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	4	3	3	21
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	4	5	5	28
3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	5	5	27
4	5	5	4	5	5	28
4	3	4	4	3	4	22
3	5	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	3	3	4	3	3	20
4	4	3	4	4	4	23
4	4	5	5	5	4	27
5	5	4	4	4	4	26
4	4	3	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	22
3	4	4	3	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
4	5	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	4	28
4	3	3	4	3	3	20
4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	5	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25

5	5	4	4	4	5	27
4	3	4	4	4	4	23
3	4	4	3	3	3	20
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	4	5	5	27
5	3	3	5	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 3 HASIL SPSS

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
REWARD_X1	50	28	49	38,06	4,670
DISIPLIN_KERJA_X2	50	42	85	64,04	10,900
LINGKUNGAN_KERJA_X3	50	32	55	43,54	6,058
KINERJA_Y	50	18	30	24,06	2,951
Valid N (listwise)	50				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,38584213	
Most Extreme Differences	Absolute	,099	
	Positive	,099	
	Negative	-,088	
Test Statistic		,099	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,679 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,667
		Upper Bound	,691

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Uji Validitas X1

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	REWARD_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,195	,564**	,423**	,120	,437**	,242	,424**	,289*	,630**	,708**

	Sig. (2-tailed)		,174	,000	,002	,407	,002	,090	,002	,042	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,195	1	,511**	,382**	,527**	,349*	,157	,143	,643**	,290*	,673**
	Sig. (2-tailed)	,174		,000	,006	,000	,013	,278	,323	,000	,041	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,564**	,511**	1	,397**	,382**	,470**	,416**	,372**	,374**	,436**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,004	,006	,001	,003	,008	,007	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,423**	,382**	,397**	1	,208	-,041	,182	,085	,159	,416**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	,004		,147	,779	,205	,559	,271	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,120	,527**	,382**	,208	1	,187	,175	,118	,436**	,136	,522**
	Sig. (2-tailed)	,407	,000	,006	,147		,193	,224	,413	,002	,346	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,437**	,349*	,470**	-,041	,187	1	,305*	,230	,326*	,078	,541**
	Sig. (2-tailed)	,002	,013	,001	,779	,193		,031	,108	,021	,588	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,242	,157	,416**	,182	,175	,305*	1	,381**	,250	,317*	,560**
	Sig. (2-tailed)	,090	,278	,003	,205	,224	,031		,006	,080	,025	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,424**	,143	,372**	,085	,118	,230	,381**	1	,129	,444**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,002	,323	,008	,559	,413	,108	,006		,373	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X1.9	Pearson Correlation	,289*	,643**	,374**	,159	,436**	,326*	,250	,129	1	,374**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,042	,000	,007	,271	,002	,021	,080	,373		,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	,630**	,290*	,436**	,416**	,136	,078	,317*	,444**	,374**	1	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,041	,002	,003	,346	,588	,025	,001	,007		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
REWARD_X1	Pearson Correlation	,708**	,673**	,802**	,518**	,522**	,541**	,560**	,535**	,641**	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	10

Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	x2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	X2.1 1	X2.1 2	X2.1 3	X2.1 4	X2.1 5	X2.1 6	X2.1 7	DISIPLIN_KERJA_ X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,950*	,535*	,603*	,349*	,688*	,736*	,493*	,886*	,610*	,754*	,563*	,670*	,638*	,413*	,289*	,428*	,825**
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,042	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,950*	1	,562*	,632*	,362*	,716*	,715*	,516*	,929*	,693*	,688*	,649*	,749*	,600*	,387*	,261	,359*	,837**
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,067	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,535*	,562*	1	,491*	,700*	,629*	,656*	,749*	,534*	,612*	,719*	,681*	,613*	,778*	,556*	,469*	,350*	,815**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,013	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2.4	Pearson Correlation	,603*	,632*	,491*	1	,449*	,488*	,668*	,729*	,542*	,623*	,412*	,695*	,475*	,567*	,660*	,410*	,405*	,752**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,003	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,349*	,362*	,700*	,449*	1	,441*	,535*	,690*	,383*	,483*	,552*	,544*	,430*	,578*	,508*	,650*	,381*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,013	,010	,000	,001		,001	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,688*	,716*	,629*	,488*	,441*	1	,524*	,502*	,755*	,511*	,868*	,571*	,795*	,650*	,467*	,337*	,544*	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,017	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,736*	,715*	,656*	,668*	,535*	,524*	1	,492*	,774*	,917*	,551*	,878*	,427*	,758*	,457*	,375*	,472*	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,007	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,493*	,516*	,749*	,729*	,690*	,502*	,492*	1	,392*	,416*	,614*	,476*	,640*	,696*	,724*	,407*	,170	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,005	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,239	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X2.9	Pearson Correlation	,886*	,929*	,534*	,542*	,383*	,755*	,774*	,392*	1	,792*	,711*	,701*	,711*	,562*	,351*	,257	,435*	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,005		,000	,000	,000	,000	,000	,012	,071	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	,610*	,693*	,612*	,623*	,483*	,511*	,917*	,416*	,792*	1	,415*	,912*	,498*	,633*	,352*	,306*	,383*	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000		,003	,000	,000	,000	,012	,031	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11	Pearson Correlation	,754*	,688*	,719*	,412*	,552*	,868*	,551*	,614*	,711*	,415*	1	,469*	,772*	,669*	,515*	,337*	,449*	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,003		,001	,000	,000	,000	,017	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	,563*	,649*	,681*	,695*	,544*	,571*	,878*	,476*	,701*	,912*	,469*	1	,444*	,636*	,404*	,354*	,435*	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001		,001	,000	,004	,012	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.13	Pearson Correlation	,670*	,749*	,613*	,475*	,430*	,795*	,427*	,640*	,711*	,498*	,772*	,444*	1	,602*	,428*	,201	,230	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,002	,161	,108		,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.14	Pearson Correlation	,638*	,600*	,778*	,567*	,578*	,650*	,758*	,696*	,562*	,633*	,669*	,636*	,602*	1	,582*	,423*	,428*		,827**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,002		,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.15	Pearson Correlation	,413*	,387*	,556*	,660*	,508*	,467*	,457*	,724*	,351*	,352*	,515*	,404*	,428*	,582*	1	,645*	,431*		,680**	
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,012	,012	,000	,004	,002	,000		,000	,002		,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.16	Pearson Correlation	,289*	,261	,469*	,410*	,650*	,337*	,375*	,407*	,257	,306*	,337*	,354*	,201	,423*	,645*	1	,612*		,565**	
	Sig. (2-tailed)	,042	,067	,001	,003	,000	,017	,007	,003	,071	,031	,017	,012	,161	,002	,000		,000		,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.17	Pearson Correlation	,428*	,359*	,350*	,405*	,381*	,544*	,472*	,170	,435*	,383*	,449*	,435*	,230	,428*	,431*	,612*	1		,586**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,010	,013	,004	,006	,000	,001	,239	,002	,006	,001	,002	,108	,002	,002	,000			,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

DISIPLIN_KERJA_	Pearson	,825*	,837*	,815*	,752*	,691*	,817*	,840*	,738*	,836*	,781*	,816*	,799*	,753*	,827*	,680*	,565*	,586*	1	
X2	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

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

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

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	17

Uji Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	LINGKUNGAN_KERJA_X3
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	3
X3.1	Pearson Correlation	1	,453**	,200	,215	,610**	,323*	,170	,530**	,346*	,675**	,723**	,668**
	Sig. (2-tailed)		,001	,164	,134	,000	,022	,239	,000	,014	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	,453**	1	,463**	,442**	,514**	,688**	,428**	,404**	,704**	,532**	,570**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,001	,000	,000	,002	,004	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	,200	,463**	1	,382**	,471**	,429**	,612**	,253	,459**	,388**	,322*	,613**
	Sig. (2-tailed)	,164	,001		,006	,001	,002	,000	,077	,001	,005	,022	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	,215	,442**	,382**	1	,421**	,423**	,365**	,400**	,541**	,388**	,458**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,134	,001	,006		,002	,002	,009	,004	,000	,005	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X3.5	Pearson Correlation	,610**	,514**	,471**	,421**	1	,415**	,287*	,619**	,518**	,808**	,710**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002		,003	,043	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	,323*	,688**	,429**	,423**	,415**	1	,369**	,448**	,725**	,295*	,438**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,002	,002	,003		,008	,001	,000	,038	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	,170	,428**	,612**	,365**	,287*	,369**	1	,396**	,476**	,290*	,428**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,239	,002	,000	,009	,043	,008		,004	,000	,041	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	,530**	,404**	,253	,400**	,619**	,448**	,396**	1	,611**	,630**	,709**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,077	,004	,000	,001	,004		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.9	Pearson Correlation	,346*	,704**	,459**	,541**	,518**	,725**	,476**	,611**	1	,594**	,609**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.10	Pearson Correlation	,675**	,532**	,388**	,388**	,808**	,295*	,290*	,630**	,594**	1	,764**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,005	,000	,038	,041	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X3.11	Pearson Correlation	,723**	,570**	,322*	,458**	,710**	,438**	,428**	,709**	,609**	,764**	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,022	,001	,000	,001	,002	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
LING KUN GAN_A_X3	Pearson Correlation	,668**	,778**	,613**	,639**	,801**	,695**	,586**	,743**	,820**	,798**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	11

Uji Validitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	KINERJA_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,320*	,106	,784**	,560**	,466**	,736**
	Sig. (2-tailed)		,024	,462	,000	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,320*	1	,573**	,295*	,542**	,392**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,024		,000	,037	,000	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,106	,573**	1	,144	,416**	,542**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,462	,000		,319	,003	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50

Y4	Pearson Correlation	,784**	,295*	,144	1	,509**	,272	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,319		,000	,056	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,560**	,542**	,416**	,509**	1	,684**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,466**	,392**	,542**	,272	,684**	1	,768**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,000	,056	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KINERJA_Y	Pearson Correlation	,736**	,715**	,624**	,681**	,857**	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial, dan Menentukan Variabel Dominan

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4,128	1,722			2,397	,021		
	REWARD_X1	,166	,064	,263		2,611	,012	,474	2,111
	DISIPLIN_KERJA_X2	,101	,033	,372		3,026	,004	,317	3,151
	LINGKUNGAN_KERJA_X3	,165	,068	,338		2,433	,019	,249	4,022

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332,713	3	110,904	54,210	,000 ^b
	Residual	94,107	46	2,046		
	Total	426,820	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, REWARD_X1, DISIPLIN_KERJA_X2

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,883 ^a	,780	,765	1,430	1,630

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, REWARD_X1, DISIPLIN_KERJA_X2

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

LAMPIRAN 4 UJI HIPOTESIS

TABEL t

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
1	1,00000	3,07768	6,31375	12,70620	31,82052	63,65674	318,30884
2	0,81650	1,88562	2,91999	4,30265	6,96456	9,92484	22,32712
3	0,76489	1,63774	2,35336	3,18245	4,54070	5,84091	10,21453
4	0,74070	1,53321	2,13185	2,77645	3,74695	4,60409	7,17318
5	0,72669	1,47588	2,01505	2,57058	3,36493	4,03214	5,89343
6	0,71756	1,43976	1,94318	2,44691	3,14267	3,70743	5,20763
7	0,71114	1,41492	1,89458	2,36462	2,99795	3,49948	4,78529
8	0,70639	1,39682	1,85955	2,30600	2,89646	3,35539	4,50079
9	0,70272	1,38303	1,83311	2,26216	2,82144	3,24984	4,29681
10	0,69981	1,37218	1,81246	2,22814	2,76377	3,16927	4,14370
11	0,69745	1,36343	1,79588	2,20099	2,71808	3,10581	4,02470
12	0,69548	1,35622	1,78229	2,17881	2,68100	3,05454	3,92963
13	0,69383	1,35017	1,77093	2,16037	2,65031	3,01228	3,85198
14	0,69242	1,34503	1,76131	2,14479	2,62449	2,97684	3,78739
15	0,69120	1,34061	1,75305	2,13145	2,60248	2,94671	3,73283
16	0,69013	1,33676	1,74588	2,11991	2,58349	2,92078	3,68615
17	0,68920	1,33338	1,73961	2,10982	2,56693	2,89823	3,64577
18	0,68836	1,33039	1,73406	2,10092	2,55238	2,87844	3,61048
19	0,68762	1,32773	1,72913	2,09302	2,53948	2,86093	3,57940
20	0,68695	1,32534	1,72472	2,08596	2,52798	2,84534	3,55181
21	0,68635	1,32319	1,72074	2,07961	2,51765	2,83136	3,52715
22	0,68581	1,32124	1,71714	2,07387	2,50832	2,81876	3,50499
23	0,68531	1,31946	1,71387	2,06866	2,49987	2,80734	3,48496
24	0,68485	1,31784	1,71088	2,06390	2,49216	2,79694	3,46678
25	0,68443	1,31635	1,70814	2,05954	2,48511	2,78744	3,45019
26	0,68404	1,31497	1,70562	2,05553	2,47863	2,77871	3,43500
27	0,68368	1,31370	1,70329	2,05183	2,47266	2,77068	3,42103
28	0,68335	1,31253	1,70113	2,04841	2,46714	2,76326	3,40816
29	0,68304	1,31143	1,69913	2,04523	2,46202	2,75639	3,39624
30	0,68276	1,31042	1,69726	2,04227	2,45726	2,75000	3,38518
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,37490
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531
33	0,68200	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005
36	0,68137	1,30551	1,68830	2,02809	2,43449	2,71948	3,33262
37	0,68118	1,30485	1,68709	2,02619	2,43145	2,71541	3,32563
38	0,68100	1,30423	1,68595	2,02439	2,42857	2,71156	3,31903
39	0,68083	1,30364	1,68488	2,02269	2,42584	2,70791	3,31279

40	0,68067	1,30308	1,68385	2,02108	2,42326	2,70446	3,30688
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
81	0,67753	1,29209	1,66388	1,98969	2,37327	2,63790	3,19392
82	0,67749	1,29196	1,66365	1,98932	2,37269	2,63712	3,19262
83	0,67746	1,29183	1,66342	1,98896	2,37212	2,63637	3,19135
84	0,67742	1,29171	1,66320	1,98861	2,37156	2,63563	3,19011
85	0,67739	1,29159	1,66298	1,98827	2,37102	2,63491	3,18890
86	0,67735	1,29147	1,66277	1,98793	2,37049	2,63421	3,18772
87	0,67732	1,29136	1,66256	1,98761	2,36998	2,63353	3,18657
88	0,67729	1,29125	1,66235	1,98729	2,36947	2,63286	3,18544
89	0,67726	1,29114	1,66216	1,98698	2,36898	2,63220	3,18434
90	0,67723	1,29103	1,66196	1,98667	2,36850	2,63157	3,18327

Tabel F

$\alpha = 0,05$	df1=(k-1)							
df2 = (n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235

34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : HANI IRAWATI
 N.I.M : 1912111061
 Program Studi : MANAAJEMEN
 Spesialisasi : MSDM
 Mulai Memprogram : Bulan Tahun
 Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik
 Pembimbing Utama : Sutopo SE., MM
 Pembimbing Pendamping : Dra. Anggraeni Rahmasari SE., MM

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	28 Maret 2023	Bab I, II, III revisi		
2.	3 April 2023	Bab I, II, III acc		
3.	04 - 4 - 2023	Bab I - III Revisi		
4.	05 - 4 - 2023	Bab I - III acc		
5.	13 - 6 - 2023	Bab IV & V revisi		
6.	13 - 6 - 2023	Bab IV & V acc		
7.	16 - 6 - 2023	Bab IV - V acc		
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				

Surabaya, 23 November 2020
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Manajemen

 11/11/23

Indah Noviandari, SE., M.Si

NIDN. 0704117101

