

# Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

PENGARUH DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT BANK LAMPUNG CABANG BANDAR JAYA .....	<i>Dian A, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i>	1-9
ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI PADA PT KENDI ARINDO LAMPUNG INDONESIA .....	<i>Mulyono, Andala R P Barusman dan A. Suharyo</i>	8-17
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSIF DI KOTA METRO .....	<i>Neli Panca, Marzuki Noor dan V. Saptarini</i>	18-28
RANCANG BANGUN MODEL PELAYANAN PRIMA PADA KANTOR SAMSAT SUKADANA LAMPUNG TIMUR .....	<i>Nurvi Mudiyanto, Tina M Barusman dan V. Saptarini</i>	29-33
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN SATUAN KERJA PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN DI PROVINSI LAMPUNG .....	<i>Rizki Darmawan, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	34-41
PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PEGADAIAAN (PERSERO) AREA LAMPUNG .....	<i>Robi , Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan</i>	42-50
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN .....	<i>Rosli, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	51-55
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PROVINSI LAMPUNG .....	<i>Reffi Rizki D P, Iskandar A Alam dan Habibburahman</i>	56-63

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 2	Halaman 1 – 63	Bandar Lampung September 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PEGADAIAAN (PERSERO) AREA LAMPUNG

**Robi<sup>1</sup>, Iskandar Ali Alam<sup>2</sup>, Hendri Dunan<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

---

## Abstrak

*Permasalahan yang ditemukan dalam prasurvey menunjukkan beberapa fakta bahwa PT Pegadaian (Persero) area Lampung berkaitan dengan kedisiplinan pegawai, pegawai tidak komunikatif dan pemberian Insentif yang tidak merata*

*Metode penelitian ini adalah penelitian explanatory, yaitu penelitian yang membahas antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya serta melakukan pengolahan data menggunakan metode survey dan kajian pustaka. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan*

*Antara dua variabel atau lebih.*

*Disiplin, Lingkungan Kerjadan Intensif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Lampung.*

*PT Pegadaian (Persero) Area Lampung dapat mengembangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Insentif di lingkungan PT Pegadaian (Persero) Area Lampung. Dengan meningkatkan faktor yang berkaitan dengan PT Pegadaian (Persero) Area Lampung akan meningkatkan Kinerja Pegawai yaitu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan Kemampuan Membina Kerjasama Pihak Lain (Communication).*

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Intensif, Kinerja.*

---

## Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Barusman & Mihdar (2014), Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan. Berdasarkan pengamatan prasurvey yang telah dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan beberapa fakta di lapangan tentang permasalahan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Area Lampung berkaitan dengan Disiplin yang terjadi misalnya masih ada beberapa karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan.

Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja dapat ditunjukkan dari beberapa pegawai yang tidak komunikatif dengan pegawai lain maupun dengan atasan, banyak melamun di kantor, tidak semangat dalam menjalankan pekerjaan, Menunda atau menghindari pekerjaan dan cenderung malas-malasan, ruangan kerja yang monoton, layout ruangan kurang menarik, suhu ruangan yang kurang dingin. Beberapa fakta tersebut diindikasikan sebagai masalah Lingkungan kerja.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung.

2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung.

### *Disiplin Kerja*

Iskandar & Monica (2015), Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

### *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja merupakan tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat bekerja, tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pegawai atau staf bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, bila lingkungan kerja lembaga organisasi kurang baik akan mengurangi semangat dan kegairahan pegawai atau staf dalam bekerja.

### *Insentif*

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

### *Kinerja*

Roziqin (2010), Habbiburahman, & Suwantara (2014), Kinerja adalah Keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

## **Metodologi**

### *Metode Penelitian*

Metode penelitian ini adalah penelitian *expalanatory*, yaitu penelitian yang membahas antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya serta melakukan pengolahan data menggunakan metode survey dan kajian pustaka. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan

Antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2011).

### *Populasi dan Sampel Penelitian*

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung, dengan jumlah kantor yang diteliti meliputi 1 kantor area dan 8 kantor cabang dengan total pegawai 167 pegawai

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung yang bertanggung jawab atas tugas di masing-masing bidang dan unit pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung. Secara teknis penulis tidak dapat meneliti setiap anggota atau individu yang terdapat dalam organisasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 atau 36,80% orang pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pokok dalam pengumpulan data, yang berisi pertanyaan mengenai budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja pegawai. Skala data yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skornya sebagai berikut:

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penunjang dalam pengumpulan data, yang bersumber dari berbagai arsip, dokumen, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuisisioner.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Nilai Validitas  
X = Total Item Variabel X  
Y = Total Item Variabel Y

Hasil perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* memperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai ( $r_{tabel}$ ). Jika nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  maka pertanyaan valid dan jika nilai  $r_{hitung} <$  nilai  $r_{tabel}$  maka pertanyaan tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010), suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika kuisisioner tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan atau ketepatan. Untuk mencari reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alfa (*CronBach Alpha*) yaitu:

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Kualitatif

Analisis deskriptif adalah analisa yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam sebuah penelitian, analisis deskriptif digunakan untuk menguji setiap variabel yang diangkat yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2009), Deskripsi data variabel penelitian ini didasarkan pada nilai interval, dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi  
NR = Nilai Terendah  
K = Kategori  
(Sugiyono, 2009: 127)

### Analisis Kuantitatif

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier ganda, uji korelasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f), yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Ganda
2. Korelasi (r)
3. Determinasi ( $r^2$ )
4. Pengujian Hipotesis
  - a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan
  - b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengukuran validitas dilakukan menggunakan analisis faktor dengan bantuan SPSS 20.0. Hasil model analisis faktor menunjukkan bahwa dengan signifikansi dibawah 0,05 dan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) serta *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) minimal 0.5 dinyatakan valid dan sampel bisa di teliti lebih lanjut (Santoso (2002:101) dengan rincian adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	<i>Anti-image Correlation</i>	<i>KMO Measure of Sampling Adequacy</i>	Keterangan
Disiplin(X1)	1	0.703	0.707	Valid
	2	0.665		Valid
	3	0.750		Valid
	4	0.779		Valid
	5	0.831		Valid
	6	0.743		Valid
	7	0.648		Valid
	8	0.682		Valid
	9	0.626		Valid
	10	0.598		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0.817	0.814	Valid
	2	0.827		Valid
	3	0.927		Valid
	4	0.842		Valid
	5	0.819		Valid
	6	0.823		Valid
	7	0.799		Valid
	8	0.774		Valid
	9	0.773		Valid
	10	0.733		Valid
Insentif (X3)	1	0.778	0.785	Valid
	2	0.813		Valid
	3	0.799		Valid
	4	0.752		Valid
	5	0.901		Valid
	6	0.739		Valid
	7	0.717		Valid
	8	0.919		Valid
	9	0.687		Valid
	10	0.729		Valid

Sumber : Data diolah lampiran 3, 2015

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)**

Variabel	Item	Anti-image Correlation	KMO Measure of Sampling Adequacy	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.836	0,826	Valid
	2	0.820		Valid
	3	0.787		Valid
	4	0.859		Valid
	5	0.803		Valid
	6	0.879		Valid
	7	0.872		Valid
	8	0.856		Valid
	9	0.767		Valid
	10	0.760		Valid

Sumber : Data diolah lampiran 3, 2015

Tabel 2 menunjukkan semua item Variabel Disiplin, Lingkungan Kerja, Insentif, dan Kinerja menunjukkan nilai instrument tidak kurang dari 0,5 sehingga dinyatakan valid dan dapat diproses untuk langkah selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 20.0. Pengujian reliabilitas dilakukan dalam tahapan yaitu dengan membandingkan nilai pada *Cronbach's Alpha* dengan nilai pada *Cronbach's Alpha if item deleted*. Apabila ada pernyataan yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* lebih besar dari pada *Cronbach's Alpha* maka pernyataan tersebut tidak reliabel dan harus dilakukan pengujian selanjutnya sehingga tidak ada pernyataan yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* yang lebih besar dari *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.5 = Reliabel

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,879	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,913	Reliabel
Insentif (X3)	0,909	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,898	Reliabel

Sumber : data diolah lampiran 4, 2015

## Analisis Kualitatif

### Karakteristik Responden Berdasarkan Demografi

#### 1. Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan karakteristik responden jenis kelamin:

**Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
Laki-laki	61	51,69%
Perempuan	57	48,31%
<b>Jumlah Total</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah lampiran 5, 2015

Tabel 4 menunjukkan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebesar 51,69%, responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 48,31%. Hal ini menunjukkan jika sebagian besar responden yang merupakan pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Lampung adalah Laki-laki.

#### 2. Kriteria Jawaban dan Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Pengumpulan data jawaban responden atas variabel Disiplin, Lingkungan Kerja dan Insentif adalah sebagai

berikut:

**Tabel 5. Kriteria Jawaban Interval kelas Variabel Disiplin (X1)**

No	Kriteria Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	10 - 17	1	0,85
2	Tidak Setuju	18 - 25	2	1,69
3	Netral	26 - 33	15	12,71
4	Setuju	34 - 41	55	46,61
5	Sangat Setuju	42 - 50	45	38,14
	<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>100</b>

Sumber: data diolah Lampiran 2, 2015

Berdasarkan Tabel 5 diatas diperoleh jawaban mengenai Disiplin (X1) dinyatakan sebanyak 1 responden dengan persentase 0,85% menyatakan sangat tidak setuju berada di interval 10-17. sebanyak 2 responden dengan persentase 1,69% menyatakan tidak setuju berada di interval 18-25. sebanyak 15 responden dengan persentase 12,71% menyatakan netral berada di interval 29-33. sebanyak 55 responden dengan persentase 46,61% menyatakan setuju berada di interval 34-41. sebanyak 45 responden dengan persentase 38,14% menyatakan sangat setuju berada di interval 42-50.

## 3. Tanggapan Responden Atas Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 6. Kriteria Jawaban Interval kelas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Kriteria Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	10 - 17	1	0,85
2	Tidak Setuju	18 - 25	3	2,54
3	Netral	26 - 33	16	13,56
4	Setuju	34 - 41	46	38,98
5	Sangat Setuju	42 - 50	52	44,07
	<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>100</b>

Sumber: data diolah Lampiran 2, 2015

Berdasarkan Tabel 6 diatas diperoleh jawaban mengenai Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan sebanyak 1 responden dengan persentase 0,85% menyatakan sangat tidak setuju berada di interval 10-17. sebanyak 3 responden dengan persentase 2,54% menyatakan tidak setuju berada di interval 18-25. sebanyak 16 responden dengan persentase 13,56% menyatakan netral berada di interval 29-33. sebanyak 46 responden dengan persentase 38,98% menyatakan setuju berada di interval 34-41. sebanyak 52 responden dengan persentase 44,07% menyatakan sangat setuju berada di interval 42-50.

## 4. Tanggapan Responden Atas Insentif (X3)

**Tabel 7. Kriteria Jawaban Interval kelas Variabel Insentif (X3)**

No	Kriteria Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	10 - 17	2	1,69
2	Tidak Setuju	18 - 25	5	4,24
3	Netral	26 - 33	18	15,25
4	Setuju	34 - 41	53	44,92
5	Sangat Setuju	42 - 50	40	33,90
	<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>100</b>

Sumber: data diolah Lampiran 2, 2015

Berdasarkan Tabel 7. diatas diperoleh jawaban mengenai Insentif (X3) dinyatakan sebanyak 2 responden dengan persentase 1,69% menyatakan sangat tidak setuju berada di interval 10-17. sebanyak 5 responden dengan



persentase 4,24% menyatakan tidak setuju berada di interval 18-25. sebanyak 18 responden dengan persentase 15,25% menyatakan netral berada di interval 29-33. sebanyak 53 responden dengan persentase 44,92% menyatakan setuju berada di interval 34-41. sebanyak 40 responden dengan persentase 33,90% menyatakan sangat setuju berada di interval 42-50.

#### 5. Tanggapan atas Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 8. Kriteria Jawaban Interval kelas Variabel Kinerja (Y)**

No	Kriteria Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	10 - 17	1	0,85
2	Tidak Setuju	18 - 25	5	4,24
3	Netral	26 - 33	17	14,41
4	Setuju	34 - 41	55	46,61
5	Sangat Setuju	42 - 50	40	33,90
	<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>100</b>

Sumber: data diolah Lampiran 2, 2015

Berdasarkan Tabel 8 diatas diperoleh jawaban mengenai Kinerja (Y) dinyatakan sebanyak 1 responden dengan persentase 0,85% menyatakan sangat tidak setuju berada di interval 10-17. sebanyak 5 responden dengan persentase 4,24% menyatakan tidak setuju berada di interval 18-25. sebanyak 17 responden dengan persentase 14,41% menyatakan netral berada di interval 29-33. sebanyak 55 responden dengan persentase 46,61% menyatakan setuju berada di interval 34-41. sebanyak 40 responden dengan persentase 33,90% menyatakan sangat setuju berada di interval 42-50.

#### *Analisis Kuantitatif*

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Area Lampung digunakan pendekatan alat analisis Regresi Linier Berganda. Untuk n sebesar 118 dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

1. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja  
Berikut adalah uji regresi linear berganda berdasarkan analisis Determinasi  $R^2$ :

**Tabel 9. Analisis Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.608	2.714

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Diolah dari hasil penyebaran kuesioner (lampiran 7),2015

Tabel 9. menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar = 0.618 hal ini berarti sumbangan variabel X (Disiplin, Lingkungan Kerja dan Insentif) berperan dalam mempengaruhi setiap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 61,8%, sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain (lampiran 6).

#### 2. Uji F (Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Secara Simultan)

Uji hipotesis secara menyeluruh digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan uji F (uji Fisher) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai  $\alpha = 5\%$  menggunakan derajat kebebasan *df* (*degree Freedom*).

$$df = (\text{Jumlah Variabel} - 1) = 4 - 1 = 3$$

$$df = n - k = 118 - 4 = 114$$

diperoleh dengan nilai F Tabel (0,05;3;114) =2.68

#### **Dimana :**

n = Jumlah responden

K = jumlah variabel bebas (x)

Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda berdasarkan analisis uji F :

**Tabel 10. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1358.566	3	452.855	61.463	.000 <sup>b</sup>
	Residual	839.951	114	7.368		
	Total	2198.517	117			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : Diolah dari hasil penyebaran kuesioner (lampiran 7),2015

### 3. Uji t (Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Secara Parsial)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai  $\alpha = 5\%$  serta menggunakan derajat kebebasan df (*degree of Freedom*).

$$Df = n - k = 118 - 4 = 114$$

diperoleh nilai t Tabel (0,05;114) = 1,981

Berikut hasil uji regresi linear berganda berdasarkan analisis Uji parsial:

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.925	3.223		.287	.775
	x1	.242	.063	.239	3.869	.000
	x2	.543	.058	.574	9.420	.000
	x3	.209	.055	.240	3.792	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Diolah dari hasil penyebaran kuesioner (lampiran 7, 2015)

## Kesimpulan dan Implikasi

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Lampung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Lampung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Lampung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Area Lampung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT Pegadaian (Persero) Area Lampung dapat mengembangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Insentif di lingkungan PT Pegadaian (Persero) Area Lampung. Dengan meningkatkan faktor yang berkaitan dengan PT Pegadaian (Persero) Area Lampung akan meningkatkan Kinerja Pegawai yaitu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan Kemampuan Membina Kerjasama Pihak Lain (Communication).
2. PT Pegadaian (Persero) Area Lampung dapat menguatkan Disiplin yaitu dengan cara Pimpinan harus memberikan teladan yang baik kepada pegawai untuk bekerja dengan disiplin. Hal ini karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan disiplin yang dimulai dari pimpinan, memberikan contoh yang baik bagi pegawai untuk disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. PT Pegadaian (Persero) Area Lampung dapat meningkatkan Insentif yaitu dengan memberikan proporsi besarnya pemberian insentif pegawai didasarkan tingkat urgensi kebutuhan hidup layak. Dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai hal yang bisa diupayakan adalah misalnya dengan evaluasi proporsi

pemberian insentif melihat kebutuhan hidup layak pegawai sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

4. berperilaku baik dengan mengutamakan sistem kejujuran serta orientasi pelayanan terhadap masyarakat secara kontinyu dalam bekerja, menerapkan pelayanan yang berperilaku baik dan bekerja sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing.

## Daftar Pustaka

Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2

Arikunto, Suharsimi. 2010. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.

Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No:9, pp 118-126.

Bahar, A. Adhitya. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sriwijaya Air Di Makassar. *Universitas Hasanuddin*. Makassar

Chenhall, R.H. And D. Morris.1986.The Impact Of Structure, Environment And Interdependence On The Perceived Usefulness Of Management.Hall Inc.

Dessler, Garry.2008. Human Resource Management, fourth edition, New. Jersey: Prentice Hall Internasional.

Djula,Badriah .2010. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Plaza Amanda Jaya. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG. Gowa

Fitria, Ria. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dana Pensiun PT. BPD Sumatera Barat. Fakultas Ekonomi Taman Siswa Padang. Padang

Hair, J. F., et al. Black, W. C, Babin, B.J, Anderson, R. E., & Tatham, R. L. 2006. *Multivariate Data Analysis*. 6<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education Inc

Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.

Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta Jakarta

Sugiyono, 2009. Analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Alfabeta Jakarta