

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI KANTOR
REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN
NEGARA DI MEDAN**

TESIS

Oleh

**SUPARLAN
097019001/IM**



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
2011**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI KANTOR
REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN
NEGARA DI MEDAN**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Sains
dalam Program Studi Ilmu Manajemen pada Sekolah Pascasarjana
Universitas Sumatera Utara**

Oleh

**SUPARLAN
097019001/IM**

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
2011**

Judul Tesis : ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA DI MEDAN

Nama Mahasiswa : Suparlan

Nomor Pokok : 097019001

Program Studi : Ilmu Manajemen

**Menyetujui,
Komisi Pembimbing:**

(Prof. Dr. Rismayani, SE., MS)
Ketua

(Dr. Parulian Simanjuntak, MA)
Anggota

Ketua Program Studi,

Direktur,

(Prof. Dr. Paham Ginting, MS)

(Prof. Dr. Ir. A. Rahim Matondang, MSIE)

Tanggal lulus: 18 Juni 2011

Telah diuji pada:

Tanggal 18 Juni 2011

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. Rismayani, SE., MS

Anggota : 1. Dr. Parulian Simanjuntak, MA

2. Prof. Dr. Paham Ginting, MS

3. Dr. Prihatin Lumbanraja, SE., M.Si

4. Drs. Syahyunan, M.Si.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Medan”

Adalah benar hasil karya saya sendiri dan belum pernah dipublikasikan oleh siapapun juga sebelumnya.

Sumber-sumber data yang diperoleh dan digunakan telah dinyatakan secara jelas dan benar.

Medan, Juni 2011
Yang membuat pernyataan,

Suparlan

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI KANTOR REGIONAL VI
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA DI MEDAN**

ABSTRAK

Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayah kerjanya. Beberapa permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja Kanreg VI BKN Medan diantaranya adalah keluhan sebagian besar pegawai berkaitan dengan kondisi ruangan kerja yang belum memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam beraktivitas. Selain itu, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Teori yang digunakan dalam penelitian adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitiannya adalah penjelasan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi adalah seluruh pegawai Kanreg VI BKN Medan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Hasil penelitian uji Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi pegawai Kanreg VI BKN Medan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai Kanreg VI BKN Medan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan daripada variabel disiplin kerja. Artinya, variabel lingkungan kerja lebih berperan dalam menentukan motivasi pegawai Kanreg VI BKN Medan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja. Pada Hipotesis Kedua, secara serempak sarana dan prasarana berpengaruh sangat signifikan terhadap lingkungan kerja Kanreg VI BKN Medan. Secara parsial variabel sarana berpengaruh lebih dominan daripada variabel prasarana. Artinya, variabel sarana lebih berperan dalam menentukan lingkungan kerja Kanreg VI BKN Medan dibandingkan dengan variabel prasarana.

Kesimpulan penelitian ini adalah: 1) Secara serempak, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi pegawai Kanreg VI BKN Medan, dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan daripada variabel disiplin kerja; 2) Pada hipotesis kedua, secara serempak menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh sangat signifikan terhadap lingkungan kerja Kanreg VI BKN Medan, dan secara parsial variabel sarana berpengaruh lebih dominan daripada variabel prasarana.

Kata Kunci: Lingkungan, Disiplin, Motivasi.

**ANALYSIS OF INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE
ON THE MOTIVATION OF EMPLOYEE IN THE REGIONAL OFFICE VI
OF NATIONAL EMPLOYEE AFFAIRS BOARD IN MEDAN**

ABSTRACT

The Regional Office IV of National Employee Affairs Board in Medan is one of the state agencies that implement part of the main duties and functions of the National Employee Affairs Board in the field of administration and management in its working area. Several problems related to the job description in the Regional Office IV of National Employee Affairs Board in Medan are the complaints of most employees concerning the condition of their offices which have not provided them with comfort while they are working. In addition, work discipline also plays an important role in an attempt to improve the motivation of the employees. High work discipline will speed up the achievement of the objectives of organization.

This descriptive quantitative survey study employed the theory of Human Resources Management which is related to Work Environment, Work Discipline, and Motivation. The populations of this study were all of the employees of the Regional Office IV of National Employee Affairs Board in Medan. The data obtained for this study were analyzed through multiple linear regression tests. The size of the samples used in this study was determined based on the formula of Slovin.

The result of the first hypothesis test showed that simultaneously work environment and work discipline had a significant influence on the motivation of employees in the Regional Office IV of National Employee Affairs Board Medan. This shows that the motivation of the employees in the Regional Office IV of National Employee Affairs Board Medan can be influenced by work environment and work discipline. Partially, the variable of work environment has a more dominant influence compared to the variable of work discipline. Meaning, the variable of work environment plays more roles in determining the motivation of the employees in the Regional Office IV of National Employee Affairs Board Medan compared to the variable of work discipline. The result of the second hypothesis showed that simultaneously facilities and infrastructures had a very significant influence on the work environment of the Regional Office IV of National Employee Affairs Board in Medan. Partially, the variable of facility had a more dominant influence compared to the variable of infrastructure. Meaning, the variable of facility plays more roles in determining the work environment of the Regional Office IV of National Employee Affairs Board in Medan compared to the variable of infrastructure.

The conclusion of this study is: 1) simultaneously, work environment and work discipline have a very significant influence on the motivation of the employees in the Regional Office IV of National Employee Affairs Board Medan, and partially, work environment has a more dominant influence compared to the variable of work discipline; 2) In the second hypothesis, simultaneously it shows that facility and

infrastructure have a very significant influence on the work environment of the Regional Office IV of National Employee Affairs Board Medan, and partially, the variable of facility has a more dominant influence compared to the variable of infrastructure.

Keywords: Environment, Discipline, Motivation.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Judul penelitian yang dilakukan penulis adalah: “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Medan”.

Selama melakukan penelitian dan penulisan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. dr. Syahril Pasaribu, DTM&H, M.Sc. (CTM), SpA(K), selaku Rektor Universitas Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. A. Rahim Matondang, MSIE., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Paham Ginting, MS., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, sekaligus selaku Komisi Pembanding.
4. Ibu Prof. Dr. Rismayani, MS., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Dr. Parulian Simanjuntak, MA., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Ibu Dr. Prihatin Lumbanraja, SE., M.Si., dan Bapak Drs. Syahyunan, M.Si., selaku Komisi Pembanding atas saran dan kritik yang diberikan.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai di Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
8. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Harjosuwito dan Ibunda Ngatiyem yang senantiasa memberikan dukungan moril, materi, dan doa.
9. Isteriku tercinta Yulia Puspita Sari, dan kedua anakku Gusti Fendy Irawan dan Afiandy Dwi Gunawan, atas kesabaran dan motivasinya.
10. Kakanda, Subarja, SH, M.Si., dan isteri, Sukesti Prihatiningtyas, S.Sos., atas doa dan dukungannya.
11. Bapak Edy Wahyono, SP., selaku Kepala Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, dan seluruh pegawai Kanreg VI BKN di Medan yang sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
12. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Angkatan XVII di Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis menempuh studi dan penulisan tesis ini.

Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat bagi seluruh pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Medan, Juni 2011
Penulis,

Suparlan

RIWAYAT HIDUP

Suparlan, lahir di Kulonprogo, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tanggal 7 Juni 1973, anak ketujuh dari 8 (delapan) bersaudara, dari pasangan Bapak Harjosuwito dan Ibu Ngatiyem. Menikah pada tanggal 18 Agustus 1998 dengan Yulia Puspita Sari dengan 2 (dua) anak yaitu Gusti Fendy Irawan dan Afiandy Dwi Gunawan.

Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar di SD Inpres Pengasih Kulonprogo, tamat dan lulus tahun 1986. Melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Pengasih Kulonprogo, tamat dan lulus tahun 1989. Selanjutnya meneruskan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas di SMA Maa'rif Wates, tamat dan lulus tahun 1992. Kemudian melanjutkan Diploma I (satu) komputer lulus tahun 1994. Pendidikan Strata 1 (S-1) Fakultas Hukum Jurusan Perdata di Universitas Darma Agung Medan, tamat dan lulus tahun 2002. Pada tahun 2009 melanjutkan pendidikan Strata 2 (S-2) Program Studi Magister Ilmu Manajemen di Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.

Sejak tahun 1997 sampai dengan saat ini bekerja pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Medan, Juni 2011

Suparlan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
RIWAYAT HIDUP	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Teori tentang Lingkungan Kerja	7
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	7
2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	8
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	9
2.1.4. Penilaian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.5. Sarana dan Prasarana Kerja	14
2.2. Teori tentang Disiplin Kerja.....	16
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.2.2. Jenis-jenis dan Sanksi Disiplin Kerja.....	17
2.2.3. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	21
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.2.5. Ukuran Disiplin Kerja.....	23

2.3. Teori tentang Motivasi.....	24
2.3.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi	24
2.3.2. Metode, Model, dan Jenis-jenis Motivasi	26
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	28
2.3.4. Teori-teori Motivasi	31
2.4. Kerangka Berpikir.....	35
2.5. Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2. Metode Penelitian.....	41
3.3. Populasi dan Sampel	42
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5. Jenis dan Sumber Data	44
3.6. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	44
3.6.1. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Hipotesis Pertama.....	44
3.6.2. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Hipotesis Kedua	46
3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	47
3.7.1. Uji Validitas	47
3.7.1.1. Uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja.....	48
3.7.1.2. Uji validitas instrumen variabel disiplin kerja ..	49
3.7.1.3. Uji validitas instrumen variabel motivasi	50
3.7.1.4. Uji validitas instrumen variabel sarana	51
3.7.1.5. Uji validitas instrumen variabel prasarana.....	52
3.7.2. Uji Reliabilitas	52
3.8. Model Analisis Data.....	54
3.8.1. Model Analisis Data Hipotesis Pertama	54
3.8.2. Model Analisis Data Hipotesis Kedua	56

3.9. Pengujian Asumsi Klasik	59
3.9.1. Uji Normalitas	59
3.9.2. Uji Multikolinieritas	59
3.9.3. Uji Heteroskedastisitas	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1. Hasil Penelitian	62
4.1.1. Gambaran Umum Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Medan	62
4.1.1.1. Sejarah singkat Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Medan	62
4.1.1.2. Visi dan misi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Medan	63
4.1.1.3. Struktur organisasi dan uraian tugas Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara di Medan.....	64
4.1.1.4. Tugas pokok dan fungsi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	66
4.1.1.5. Standarisasi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	69
4.1.2. Karakteristik Responden	72
4.1.2.1. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	72
4.1.2.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	73
4.1.2.3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	74
4.1.2.4. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	75
4.1.2.5. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan	76
4.1.3. Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian.....	77
4.1.3.1. Penjelasan responden atas variabel lingkungan kerja.....	77

4.1.3.2. Penjelasan responden atas variabel disiplin kerja.....	82
4.1.3.3. Penjelasan responden atas variabel motivasi	87
4.1.3.4. Penjelasan responden atas variabel sarana.....	93
4.1.3.5. Penjelasan responden atas variabel prasarana...	96
4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama	98
4.1.4.1. Pengujian asumsi klasik hipotesis pertama.....	98
4.1.4.2. Hasil regresi berganda hipotesis pertama.....	101
4.1.4.3. Koefisien determinasi (<i>R-Square</i>).....	102
4.1.4.4. Uji serempak hipotesis pertama	102
4.1.4.5. Uji parsial hipotesis pertama.....	103
4.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua.....	104
4.1.5.1. Pengujian asumsi klasik hipotesis kedua	104
4.1.5.2. Hasil regresi berganda hipotesis kedua.....	107
4.1.5.3. Koefisien determinasi (<i>R-Square</i>).....	108
4.1.5.4. Uji serempak hipotesis kedua	108
4.1.5.5. Uji parsial hipotesis kedua	109
4.2. Pembahasan.....	110
4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Kanreg VI BKN di Medan..	110
4.2.2. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kanreg VI BKN di Medan.....	114
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	116
5.1. Kesimpulan	116
5.2. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	118

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1.	Jumlah Kehadiran Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan Tahun 2007 - 2010.....	4
3.1.	Jumlah Sampel Penelitian	43
3.2.	Definisi Operasional Variabel Hipotesis Pertama.....	45
3.3.	Definisi Operasional Variabel Hipotesis Kedua	46
3.4.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	48
3.5.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja	49
3.6.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi.....	50
3.7.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Sarana	51
3.8.	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Prasarana	52
3.9.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel	53
4.1.	Tunjangan Kegiatan Pegawai Kanreg VI BKN Medan	69
4.2.	Jadwal Jam Kerja dan Penggunaan Seragam Pegawai Kanreg VI BKN Medan.....	70
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
4.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	76

4.8.	Penjelasan Responden atas Kesesuaian Antara Penerangan yang Ada pada Tiap Ruangan dengan Penerangan yang Dibutuhkan	77
4.9.	Penjelasan Responden atas Kesesuaian Antara Pengaturan Ruang Kerja dengan Pengaturan yang Diinginkan Pegawai	78
4.10.	Penjelasan Responden atas Ketersediaan Perlengkapan Kerja yang Dibutuhkan Pegawai	78
4.11.	Penjelasan Responden atas Ketersediaan Penyejuk Ruangan yang Ada di Ruang Kerja.....	79
4.12.	Penjelasan Responden atas Hubungan yang Terbina Antara Sesama Pegawai	80
4.13.	Penjelasan Responden atas Hubungan yang Terbina Antara Pegawai dengan Atasan	81
4.14.	Penjelasan Responden atas Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan yang Berlaku di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.....	82
4.15.	Penjelasan Responden atas Kepatuhan Pegawai terhadap Perintah Kedinasan.....	83
4.16.	Penjelasan Responden atas Ketaatan Pegawai terhadap Jam Kerja yang Berlaku di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.....	84
4.17.	Penjelasan Responden atas Kepatuhan Pegawai dalam Berpakaian Seragam.....	85
4.18.	Penjelasan Responden atas Kepatuhan Pegawai dalam Penggunaan Perlengkapan Kantor.....	86
4.19.	Penjelasan Responden atas Kesesuaian Antara Perilaku Pegawai dalam Bekerja dengan Prosedur yang Telah Ditetapkan	87

4.20.	Penjelasan Responden atas Kesesuaian Antara Pemberian Penghargaan atas Pencapaian Target Kerja dengan Penghargaan yang Diharapkan Pegawai.....	88
4.21.	Penjelasan Responden atas Kesesuaian Antara Pemberian Tanggung Jawab atas Suatu Pekerjaan dengan Tanggung Jawab yang Diharapkan Pegawai.....	89
4.22.	Penjelasan Responden atas Peran Pegawai Lain dalam Pekerjaan yang Dilakukan oleh Responden.....	90
4.23.	Penjelasan Responden atas Kesempatan yang Diperoleh Setiap Pegawai untuk Mengembangkan Diri Melalui Program Pelatihan dan Pengembangan yang Ada.....	91
4.24.	Penjelasan Responden atas Kemampuan Mempertahankan Gagasan yang Dimiliki dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	92
4.25.	Penjelasan Responden atas Ketersediaan Komputer yang Dibutuhkan Pegawai Selama Menyelesaikan Pekerjaan	93
4.26.	Penjelasan Responden atas Ketersediaan Alat Tulis Kantor yang Dibutuhkan dalam Pekerjaan	94
4.27.	Penjelasan Responden atas Ketersediaan Mesin Fotocopy yang Dimiliki Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.....	95
4.28.	Penjelasan Responden atas Penilaian Gedung Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	96
4.29.	Penjelasan Responden atas Kestrategisan Lokasi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	97
4.30.	Penjelasan Responden atas Penilaian Lapangan Parkir yang Tersedia di Sekitar Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.....	97
4.31.	Hasil Uji Multikolinieritas Hipotesis Pertama	100
4.32.	Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda Hipotesis Pertama.....	101
4.33.	Nilai Koefisien Determinasi Hipotesis Pertama	102
4.34.	Hasil Uji F Hipotesis Pertama.....	102

4.35.	Hasil Uji Parsial Hipotesis Pertama	103
4.36.	Hasil Uji Multikolinieritas Hipotesis Kedua.....	106
4.37.	Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda Hipotesis Kedua.....	107
4.38.	Nilai Koefisien Determinasi Hipotesis Kedua	108
4.39.	Hasil Uji F Hipotesis Kedua	108
4.40.	Hasil Uji Parsial Hipotesis Kedua.....	109

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Berpikir	39
4.1.	Struktur Organisasi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	65
4.2.	Hasil Uji Normalitas Hipotesis Pertama	99
4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Hipotesis Pertama	100
4.4.	Hasil Uji Normalitas Hipotesis Kedua	105
4.5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Hipotesis Kedua	106

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Karakteristik Responden	121
2.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	123
3.	Deskriptif Variabel.....	127
4.	Pengujian Regresi Hipotesis Pertama	132
5.	Pengujian Regresi Hipotesis Kedua	135