

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN, KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN KLATEN**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh

Gelar Magister Sains (M.Si)



Disusun oleh :

PINANDITA BIMA MAHENDRA

NPM: 2022P20026

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN (M.Si)

PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)

UNIVERSITAS ISLAM BATIK

SURAKARTA

2024

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN, KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA
DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KLATEN**

Diajukan oleh :

PINANDITA BIMA MAHENDRA

2022P20026

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 2)		

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Pinandita Bima Mahendra

NPM : 2020P20026

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten).

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 2)		

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprosdi Maagister Ilmu Manajemen)		
Tanggal Lulus		
Nomor Register		

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Pinandita Bima Mahendra

NPM : 2020P20026

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten).

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr.Ec. Dra. Hj. Istiatin, S.E., M.M (Penguji 1)		
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (penguji 2)		
3.		
Tanggal Lulus		
Nomor Register		

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pinandita Bima Mahendra

NPM : 2020P20026

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten).

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah hasil dari karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 22 januari 2024

(Pinandita Bima Mahendra)

MOTTO

“ Apapun yang kita lakukan dalam kehidupan ini adalah perlombaan dalam kebaikan.

Bukan perlombaan keunggulan satu sama lain.”

“ Tuhan tidak menuntut kita untuk sukses.

Tuhan hanya menyuruh kita berjuang tanpa henti.”

(Cak Nun)

“Tetaplah menjadi diri sendiri, bersyukur dan menikmati hidup”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan anugerah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelas (MSi). Walaupun masih jauh dari kata sempurna, namun penulis bersyukur telah dapat menyelesaikan Tesis ini dengan tepat waktu dan setiap goresan tinta ini adalah wujud dari keagungan dan kasih sayang yang diberikan Tuhan YME kepada umatnya. Setiap detik waktu menyelesaikan karya tulis ini merupakan hasil getaran doa kedua orang tua, saudara, dan orang-orang terkasih yang mengalir tiada henti. Setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan dari sahabat-sahabatku tercinta

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibuku tercinta, terima kasih atas doa, motivasi, nasehat dan kasih sayang yang diberikan selama ini;
2. Adek-adekku, dan keponakan terima kasih doa dan suportnya;
3. Teman-teman sekantor yang selalu memberi semangat dan waktu untuk kuliah;
4. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya persembahkan Tesis ini untuk kalian.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Om Swastyastu

Namo Budaya

Salam Sejahtera bagi kita semua

Puji syukur atas rahmat Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah memberikan banyak kenikmatan berupa keimanan, rezeki dan kesehatan serta atas berkah dan anugerahnya-Nya, sehingga saya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Kinerja Pegawai ditinjau dari Motivasi, Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Klaten”.

Tesis ini tersusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (MSi) sekaligus pertanggungjawaban akhir penulis sebagai mahasiswa pasca sarjana Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih ada kekurangan dan kesalahan, maka dari itu, penulis dengan penuh kerendahan hati mengharapkan dan menerima saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk dijadikan bahan masukan dan evaluasi untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis ini.

Tesis ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari doa, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, serta kritik dan saran yang membantu terselesaikannya penulisan tesis ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam dan tak terkira kepada :

1. Dr. Amir Junaidi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pada program Pascasarjana Magister Sains (M.Si).
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah mengizinkan penulis untuk menempuh studi pada program Pascasarjana Magister Sains (M.Si) dan selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta dan selaku dosen pembimbing 2 yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
4. Segenap Dosen Pascasarjana yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
5. Pimpinan dan rekan-rekan karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten yang sudah memberikan dukungan dan doanya kepada penulis.
6. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Bagi seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, penulis mengucapkan rasa terima kasih banyak atas segala doa dan dukungannya serta mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga segala kebaikan, bantuan dan amal baik dari berbagai pihak tersebut di atas mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan YME dan penulis senantiasa berharap semoga skripsi yang dibuat ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.

Wassallamua'alaikum Wr. Wb

Om Santi Santi Santi Om

Namo Budaya.

Surakarta, 22 Januari 2024

Penulis

(Pinandita Bima Mahendra)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI TESIS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRACT	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Batasan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Kinerja Pegawai	7
1. Pengertian.....	7
2. Faktor.....	8
3. Indikator.....	8
B. Motivasi	9
1. Pengertian	11
2. Tujuan.....	11
3. Indikator.....	12
C. Disiplin	12

1. Pengertian	12
2. Faktor.....	13
3. Indikator.....	14
D. Lingkungan Kerja	15
1. Pengertian	15
2. Jenis Kedisiplin.....	16
3. Indikator.....	17
E. Kepemimpinan	19
1. Pengertian	19
2. Faktor.....	20
3. Indikator.....	21
F. Penelitian Yang Relevan	23
G. Kerangka Konseptual Penelitian	27
H. Hipotesa	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi.....	29
C. Waktu	29
D. Polulasi	29
E. Sumber Data.....	30
1. Data Primer.....	30
2. Data Sekunder.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Observasi	31
2. Dokumentasi	31
3. Angket (Kuesioner)	31
4. Wawancara	31
5. Studi Pustaka	31
G. Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen	32
H. Uji Instrumen	40
I. Analisa Data	40
J. Uji Regresi Linear Berganda	42

BAB IV Hasil Penelitian dan Analisis Data	50
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	50
1. Struktur Organisasi	50
2. Tugas Pokok dan Fungsi.....	51
3. Visi dan Misi	51
4. Strategi dan Arah Kebijakan.....	52
B. Deskripsi Responden	53
1. Usia.....	54
2. Jenis Kelamin	54
3. Pengalaman Kerja.....	55
C. Analisa Data.....	55
1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinearitas.....	56
c. Uji Heterokedstisitas.....	57
2. Uji Regresi Linear Berganda	58
3. Uji F	61
4. Uji t	62
5. Uji Hipotesis.....	62
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
D. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi.....	72
C. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Penelitian yang relevan	23
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.	36
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Motivasi	37
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan.	37
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	38
Tabel III.6 Hasil Uji Validasi Kepemimpinan	38
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	55
Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas.	56
Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV.7 Hasil Uji Heterokedestisitas	58
Tabel IV.8 Hasil Uji F	61
Tabel IV.9 Hasil Uji t	62
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Berfikir.....	26
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	
Permohonan Penyebaran Kuisisioner Penelitian.....	78
Lampiran II	
Data responden	79
Lampiran III	
Kuisisioner penelitian	80
Lampiran IV	
Data Scoring 63 Responden Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	81
Lampiran VI	
Hasil Uji Instrumen	86
Lampiran VII	
Hasil Uji Asumsi Klasik	93
Lampiran VIII	
Hasil Uji Regresi Linear Berganda	94
Pengujian Model... ..	95
Pengujian Hipotesis.....	97
Hasil Uji Koefisien Determinasi	98
Lampiran IX	
Tabel r, Tabel F dan Tabel t	99

ABSTRACT

Pinandita Bima Mahendra, 2022P20026. Employee Performance Judging from Motivation, Discipline, Work Environment and Leadership (Case Study at the Klaten Regency Communication and Information Service). Thesis. Saints Masters Postgraduate Program (M.Sc). Surakarta Batik Islamic University. 2024.

This research aims to determine the influence simultaneously (simultaneously) and partially of the variables of motivation, discipline, work environment and leadership on the performance of employees of the Klaten Regency Communication and Information Service.

This research method uses a quantitative research design. The population of all employees working at the Klaten Regency Communication and Information Service is 63 people. The sampling technique used in this research was the Census technique with a sample size of 63 respondents. Data collection using questionnaires. The data analysis techniques used for statistical analysis are multiple linear regression test, F test, t test, and coefficient of determination.

The research results show that motivation, discipline, work environment and leadership simultaneously and significantly influence the performance of the Klaten Regency Communication and Information Service. The advice from this research is that the Klaten Regency Communication and Information Service continues to improve motivation, discipline, work environment and existing leadership, so that employee performance will increase and be better than before.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Discipline, Work Environment, Leadership

ABSTRAK

Pinandita Bima Mahendra, 2022P20026. Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten). Tesis. Program Pascasarjana Magister Sains (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) maupun secara parsial variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam semua pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten yang berjumlah 63 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sensus dengan jumlah sampel 63 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten. Saran dari penelitian ini, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten terus meningkatkan motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang ada, sehingga akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

4. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Istiatin, 2021: 109). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah ASN di **Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten**, yang pada saat melakukan penelitian ini berjumlah 63 pegawai.

5. Sampel dan teknik sampling

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. (Istiatin, 2028: 79). **Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh** (sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 122). Sampel memiliki pengertian sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019: 109).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.

6. Jenis dan sumber data

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi.

7. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun pengambilan data yang digunakan dalam penelitian:

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan Sugiyono (2015: 204).

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Istiatin (2018: 36) merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dapat dipakai sebagai faktor pendukung dan pelengkap bagi data primer yang telah diperoleh.

c. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019: 123) wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka atau secara langsung maupun dengan menggunakan jaringan telepon.

d. Kuisoner

Kuisoner Menurut Sugiyono (2012) kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut Istiatin (2018), kuisoner atau angket merupakan cara pengumpulan data yaitu dengan cara membagikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk diberikan jawaban. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan kuisoner atau angket adalah suatu daftar pertanyaan berisikan pertanyaan yang sesuai dengan kebutuhan peneliti yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai pendapat masing-masing.

Adapun penyusunan pernyataan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala sikap yang menggunakan lima pilihan jawaban responden, dengan nilai sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|---------|
| 1) Jawaban Sangat Setuju | nilai 5 |
| 2) Jawaban Setuju | nilai 4 |
| 3) Jawaban Netral | nilai 3 |
| 4) Jawaban Kurang Setuju | nilai 2 |
| 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju | nilai 1 |

e. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah menghimpun informasi yang relevan dengan topik masalah yang diteliti, informasi diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, serta buku tahunan.

8. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja pegawai	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.	a. Kuantitas kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas d. Disiplin kerja e. Inisiatif Afandi (2018:89)	a. selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah Bapak/Ibu lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. b. selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja Bapak/Ibu. c. menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan Bapak/Ibu. d. Jumlah dari hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. e. merasa puas dan nyaman dengan lingkungan tempat kerja
Motivasi	Dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa	a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas kinerja	a. memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan b. diberi penghargaan atas prestasi yang diraih

	sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.	e. Pekerjaan yang menantang Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 93)	c. selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja d. diberi insentif atas prestasi yang diraih. e. siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi
Disiplin	Perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis	a.Taat terhadap aturan waktu b.Taat terhadap aturan perusahaan c.terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d.Taat terhadap aturan lainnya dalam perusahaan Sutrisno (2016: 94)	a. selalu hadir tepat waktu saat bekerja b. selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. c.Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan d, bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu e. selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak terasa jenuh.
Kepemimpinan	perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis	a. Tanggungjawab b. Kepercayaan c. Komunikasi d. Pengambilan keputusan e. Empati Wahyudi (2018: 120)	a. tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lain b. selalu memberikan semangat bagi para karyawan c. selalu memberika teladan yang baik dan membagi pengalaman kerja.

			<p>d. bekerja sesuai aturan yang professional dan memberikan penghargaan atau penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan</p> <p>e. selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh.</p>
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi	<p>a. Penerangan</p> <p>b. Suh udara</p> <p>c. Suara bising</p> <p>d. Ruang gerak yang diperlukan</p> <p>e. Keamanan</p> <p>f. Hubungan kerja</p> <p>Elqorni (2017: 23)</p>	<p>a. saling menjalin hubungan baik dengan karyawan lain</p> <p>b. merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diprusahaan</p> <p>c. merasa fasilitas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan</p> <p>d. Pimpinan sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor</p>

9. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016: 53), uji validitas digunakan untuk melihat apakah pernyataan yang tercantum dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan menghitung koefisien korelasi dari tiap pertanyaan dengan skor soal yang kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai koefisien validitas harus berada diatas nilai koefisien dalam tabel. Pengujian validitas ini menggunakan ketentuan jika signifikansi dalam r hitung lebih besar dari r tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik (Ghozali, 2011: 97)

- Jika r hitung \geq r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

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

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara X dan Y
$\sum X$	= Jumlah nilai tiap – tiap item
$\sum Y$	= Jumlah total item
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antara X dan Y
N	= Jumlah subjek

Setelah diperoleh harga r_{xy} kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan harga r *product moment*, jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$, maka dikatakan bahwa butir soal itu valid. Suatu

data dikatakan tidak valid jika nilai hasil perhitungan r_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (Sugiyono, 2019: 15).

a. Uji validitas variabel kinerja pegawai

Tabel III.2
Hasil uji validitas kinerja pegawai

item	r hitung	r tabel	keterangan
KP_1	0,776	0,444	Valid
KP_2	0,765	0,444	Valid
KP_3	0,739	0,444	Valid
KP_4	0,638	0,444	Valid
KP_5	0,604	0,444	Valid

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai adalah valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

b. Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel III.3 Hasil uji validitas Variable Motivasi

item	r hitung	r tabel	keterangan
M_1	0,519	0,444	Valid
M_2	0,642	0,444	Valid
M_3	0,781	0,444	Valid
M_4	0,724	0,444	Valid
M_5	0,749	0,444	Valid

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi adalah valid.

Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel})

c. Uji Validitas Variabel Disiplin

Tabel III. 4 Hasil uji validitas Variable Disiplin

item	r hitung	r tabel	Keterangan
D_1	0,814	0,444	Valid
D_2	0,863	0,444	Valid
D_3	0,791	0,444	Valid
D_4	0,784	0,444	Valid
D_5	0,651	0,444	Valid

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi adalah valid.

Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

d. Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan

Tabel III. 6 Hasil uji validitas Variabel Kepemimpinan

item	r hitung	r tabel	keterangan
KM_1	0,551	0,444	Valid
KM_2	0,638	0,444	Valid
KM_3	0,766	0,444	Valid
KM_4	0,722	0,444	Valid
KM_5	0,742	0,444	Valid

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi adalah valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel})

e. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel III.5 Hasil uji validitas Variable Lingkungan Kerja

item	r hitung	r tabel	keterangan
LK_1	0,789	0,444	Valid
LK_2	0,770	0,444	Valid
LK_3	0,696	0,444	Valid
LK_4	0,679	0,444	Valid
LK_5	0,809	0,444	Valid

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi adalah valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Maryam, 2012: 53). Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut suda baik (Sugiyono, 2019: 57)

Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali hasil pengetesan. Metode ini menggunakan Cronbrach Alpha $< 0,6$. Suatu variabel akan

semakin reliabel bila koefisien alfabanya semakin mendekati 1 (satu). Rumus Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrument
 k = banyaknya butir pertanyaan atau soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_1^2 = variansi t

a. Hasil Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel III.7.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,851	> 0,6, reliable
Motivasi (X1)	0,771	> 0,6, reliable
Disiplin (X2)	0,802	> 0,6, reliable
Kepemimpinan (X3)	0,768	> 0,6, reliable
Lingkungan Kerja (X4)	0,793	> 0,6, reliable

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga intrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini

pegawai tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam instansi. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal diperlukan disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan kesadaran dan kekuatan yang berkembang dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan sehingga mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan, keputusan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Individu yang mempunyai disiplin kerja akan muncul ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin yang tinggi maka kinerja akan meningkat secara signifikan (Wardani, 2017). Disiplin pegawai dapat dibangun dengan cara menciptakan komunikasi searah antara pimpinan dengan pegawai, Komunikasi yang baik dapat menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut (Valensia, 2018).

Motivasi kerja dapat pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Susanty & Baskoro, 2012). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap instansi, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun pegawai dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang

telah ditetapkan (Brigita,2015). Seorang pegawai yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan instansi. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang pegawai demi untuk pencapaian peningkatan instansinya, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam instansi. (Wijaya *et all*, 2020). Motivasi juga dapat menjadi pacuan pegawai dalam peningkatan kinerja, daya saing, peningkatan kualitas, dan yang terutama sebagai prinsip hidup yang diterapkan oleh Pegawai.

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, sehingga kinerja pegawai akan menurun (Fikranutil & Rini, 2016)

Pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Pegawai yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mempunyai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Valensia (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas, kelebihan atau kekuatan tertentu, sehingga memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten merupakan lembaga pemerintah dibawah pemda yang bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang komunikasi publik dan informatika untuk membantu Presiden dalam hal umum serta Pimpinan Daerah dalam hal khusus untuk menyelenggarakan pemerintahan negara. Adapun fungsi utama Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten yaitu perumusan kebijakan daerah, pelaksanaan kebijakan daerah, koordinasi penyediaan insfrastruktur dan pendukung di bidang komunikasi dan informatika, serta peningkatan kualitas SDM, pelaksanaan administrasi dinas dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam sebuah instansi harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan juga pegawai agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun saat ini masih ada beberapa instansi yang belum bisa mencapai kondisi tersebut terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten
2. Variabel dalam penelitian ini sebenarnya sudah diterapkan, namun belum sepenuhnya optimal sehingga peneliti ingin mengungkap kendala apa yang terjadi pada ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten

B. Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini

dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahasan ini akan membahas tentang kinerja pegawai.
2. Pembahasan kinerja pegawai akan mencakup secara spesifik yaitu disiplin, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang menjadi objek pada penelitian ini adalah ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.

4. Menguji dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan komitmen, motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus meningkatkan disiplin, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Pengertian kinerja pegawai menurut para ahli ada beberapa, di antaranya menurut Rosyida (2010: 11) kinerja pegawai adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi 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 (Afandi, 2018: 83). Ada pengertian lain lagi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi

menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010: 4). Pengertian lain kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Rivai, 2012: 309),

Dari penjelasan di atas kinerja pegawai menurut penulis yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2013: 17) diantaranya :

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

b. Indikator kinerja pegawai

Indikator-indikator kinerja pegawai yang terdapat dari jurnal ilmiah (Farisi, Irnawati, dan Fahmi, 2020) adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010: 281). Menurut Samsudin (2014: 66) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Stears, 2013: 233). Selain itu menurut Siagian (2010: 102),

menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Dari definisi di atas motivasi menurut penulis adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Faktor-faktor motivasi

Faktor-faktor motivasi ada tujuh (Sunyoto, 2013: 17), yaitu :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak instansi memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh instansi. Karena pengakuan

tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh instansi kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) **Keberhasilan dalam bekerja**

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

c. **Indikator motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 93) serta Indikator-indikator motivasi yang terdapat dari jurnal ilmiah (Farisi, Irnawati, dan Fahmi, 2020) adalah sebagai berikut :

sebagai berikut :

1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2016: 96). Pengertian lain, disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi (Rivai, 2011: 825).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta dianggap menjalakkannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010: 291). Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan instansi dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2012: 23).

Dari definisi diatas disiplin menurut penulis adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam memenuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Faktor-faktor disiplin

Hal-hal yang mempengaruhi disiplin pegawai (Sutrisno, 2011: 86) adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dirasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi instansi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan instansi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

c. Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011: 94) serta Indikator-indikator motivasi yang terdapat dari jurnal ilmiah (M. Arda, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.

2) Taat terhadap peraturan instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

4) Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi

3. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses pelaksanaan tugas pemimpin, mengalir dari atas ke bawah, yang berfungsi untuk mendisiplinkan, kegiatan para pegawai melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pikirnya (Sobry, 2017: 15). Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Indriyo, 2015: 30). Pendapat lain menurut Winardi (2014: 265) “Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.”

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi. “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang

yang telah mencoba mendefinisikannya. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya” (Stogdi, 2014: 15).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan menurut penulis adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang didapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara

potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2) Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3) Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

c. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:170) adalah :

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian” tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan”contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para”pegawai agar tidak terlalu royal.
3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dala menilai para”bawahannya hendak bersifat objektif.
4. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
5. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
6. Ketrampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
7. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
8. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Lingkungan Kerja

- a. Pengertian lingkungan kerja**

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya missal dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013: 97). Menurut Isyandi (2004: 134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekrja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2003: 39). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2018: 15).

Dari definisi diatas lingkungan kerja menurut penulis yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi.

b. Faktor-faktor lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2014: 59) :

- 1) Bangunan tempat kerja;
- 2) Ruang kerja yang lega;
- 3) Ventilasi pertukaran udara;
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan;

- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011: 21).

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan;
- b) Penerangan;
- c) Udara;
- d) Suara bising;
- e) Ruang gerak;
- f) Keamanan;
- g) Kebersihan.

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja;
- b) Tanggung jawab kerja;
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin;
- d) Kerja sama antar kelompok;
- e) Kelancaran komunikasi umum hubungan antara beban kerja.

Terdapat berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Tarwaka, 2014: 55).

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pegawai. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pegawai dengan pegawai, dan sebagainya.

2) **Faktor internal**

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

c. **Indikator lingkungan kerja**

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut menurut Sedarmayanti (2001: 46) dan juga dalam jurnal Andi, Nurhayati (2022 : 298) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja;
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja;
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja;
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja;
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja;
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja;
- 7) Tata warna ditempat kerja;
- 8) Dekorasi ditempat kerja;
- 9) Musik ditempat kerja;
- 10) Keamanan ditempat kerja.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam instansi ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan menurut Nuraini (2013: 103).

- 1) Cahaya

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

- 2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding

ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3) Udara

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

4) Suara

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

A. Penelitian Yang Relevan

Tabel 1.1
Penelitian Yang Relevan

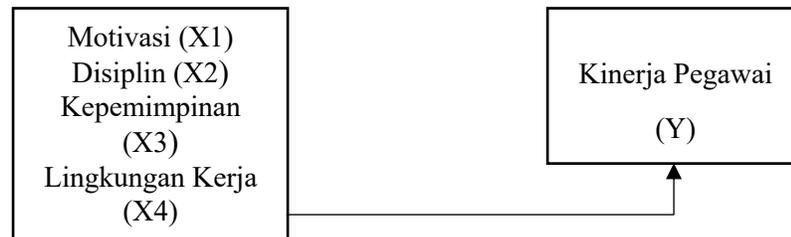
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2020	<ul style="list-style-type: none"> – Menggunakan metode sensus. – sampel yang digunakan 50 orang ASN dan NON ASN – populasi jenuh – pengumpulan data menggunakan angket – Alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> – Motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap ASN – Semakin tinggi motivasi ASN dan semakin baik lingkungan kerja yang ada
2.	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) 2017 Wardani	<ul style="list-style-type: none"> – Menggunakan metode purposive sampling – Sample sebanyak 104 ASN – Alat analisis regresi linier berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> – Motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan – motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. 2020 Saripudin *) Handayani **)	<ul style="list-style-type: none"> – Menggunakan teknik data metode analisis asumsi klasik. – Sampel 31 responden. – Pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi, wawancara dan angket. 	<ul style="list-style-type: none"> – Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). Sutrisno	<ul style="list-style-type: none"> – Menggunakan metode Proportionate Stratified Random sampling – Sampel 167 responden 	<ul style="list-style-type: none"> – Disiplin kerja , motivasi kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil – Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja PNS.

	2013	<ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis menggunakan uji instrumen 	
5.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Permai Juana). 2016</p> <p>Fikranutil *) Rini **)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode deskriptif kuantitatif. - Dengan teknik <i>Stratified Proportionate Random Sampling</i>. - Sampel menggunakan 69 responden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. - Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6.	<p>Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Pegawai Kinerja Tenaga Pengajar</p> <p>Arianto</p> <p>2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian explanatory - Populasi yang digunakan 30 Orang karyawan - Alat analisis menggunakan uji instrumen 	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai tenaga pengajar.
7.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran 2017</p> <p>Mafitri *) Leonardo**) Edward***)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode deskriptif kuantitatif - Teknik <i>purposive sampling</i> - Sampel berjumlah 35 karyawan - Data dianalisis dengan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
8.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)</p> <p>Susanty *) Baskoro**)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode deskriptif kualitatif - Sampel diambil sebanyak 68 karyawan - Pengumpulan data menggunakan kuisioner - Teknik analisis data menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. - Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan - Motivasi Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

	2012	analisis regresi linier berganda	
9.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X</p> <p>Yuniarti*) Suprianto**)</p> <p>2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sampel menggunakan 35 responden - Metode analisis data regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan, Dan Tingkat Pendidikan, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan - Faktor gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan
10.	<p>Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>Mamahit</p> <p>2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode deskriptif kuantitatif - Teknik <i>purposiv sampling</i> - Sample berjumlah 79 responden - Analisis menggunakan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Tingkat pendidikan, Pelatihan, Kepuasan kerja, dan tingkat pendidikan pelatihan dan kepuasan kerja pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
11.	<p><i>The Influence Of Work Satisfaction On Employeses Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable At The Mining And Agency Of North Sumatera.</i></p> <p>Destari*) Yuri **)</p> <p>2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan analisis deskriptif kuantitatif - Sample diambil 97 karyawan. - Metode analisis data regresi linier 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	<p><i>The Influence Of Work Discipline, Leadership and Motivation on Employed Performance at PT. Trakindo Utama Manado</i></p> <p>Valensia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode asosiatif - Sampel berjumlah 60 responden - mnggunakan alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Disipin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

	2015		
13	<p>Workload , Work Environment, and Employee Performance Of Haousekeeping</p> <p>Sri*) Sudarjati**) Niken***)</p> <p>2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode deskriptif kuantitatif - Sample berjumlah 56 responden. - Menggunakan alat analisis <i>Probability sampling techniques</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh motivasi terhadap kerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat. - Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
14	<p><i>Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performace of Employees in the Insrance Companies of Bangladesh.</i></p> <p>Tahmeem*) Sadia**)</p> <p>2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian menggunakan deskriptif kualitatif - Jumlah populasi sampel 220 responden - Metode penelitian dengan menggunakan <i>causal effect</i> dan jenis data premier 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15	<p><i>The Effect of Dicipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenegakerjaan Sulut.</i></p> <p>Ekhsan</p> <p>2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan analisis data regresi linier <i>non probability sampling</i> - Sample berjumlah 60 karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Kerangka Berpikir



Gambar 1.2
Kerangka Penelitian

Keterangan:

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Sariipudin & Handayani (2020), Ekhsan (2019)
2. Wijaya, Semmaila & Serang (2020), Wardani (2017)
3. Sri, Sudarijati & Niken (2018), Tahmeem & Sadia (2019)
4. Yuniarti & Supriyanto (2014), Valensia (2019)

C. Hipotesa

Guna memecahkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka diperlukan adanya suatu hipotesa supaya penelitian dan penyesuaian masalah menjadi terarah.

Adapun hipotesa dari penelitian ini adalah:

1. **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.**

Motivasi mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai (Tahmeem & Sadia, 2018). Penelitian lain mengungkapkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, 2019).

H1: motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten

2. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.

Disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai (Saripudin & Handayani : 2020). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Fikranutil & Rini : 2016).

H2: disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.

Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ekhsan (2020).

H3: kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Semmaila & Serlin, 2020). Peneliti lain mengungkapkan, bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten