

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI DISIPLIN, MOTIVASI,
LINGKUNGAN DAN KEPEMIMPINAN DI SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KLATEN (NON-ASN)**



TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Magister Ilmu Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

ACHMAD SYUKRON
NPM: 2022P20020

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN (MSi)
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI DISIPLIN, MOTIVASI,
LINGKUNGAN DAN KEPEMIMPINAN DI SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KLATEN (NON-ASN)**

Diajukan oleh:

ACHMAD SYUKRON
NPM : 2022P20020

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

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : ACHMAD SYUKRON
NPM : 2022P20020
Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten (non-ASN)

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

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr.Ec.Dra. Hj, Istiatin, S.E., M.M (Dekan Fakultas Ekonomi)		
Dr. Hj. Sudarwati, S.E., M.M. (Kaprosdi Magister Ilmu Manajemen)		
Tanggal Lulus	29 Pebruari 2024	
Nomor Register	2017/KPTS/UT/MM UNIBA/II/2024	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : ACHMAD SYUKRON

NPM : 2022P20020

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten (non-ASN)

DISETUJUI DAN DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr.Ec.Dra. Hj, Istiatin, SE., M.M (Penguji)		
2. Dr.H.Bambang Mursito, MM (Penguji 3)		
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE., M.M. (Penguji)		
Tanggal Lulus	29 Pebruari 2024	
Nomor Register	2017/KPTS/UT/MM UNIBA/II/2024	

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ACHMAD SYUKRON

NPM : 2022P20020

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten (non-ASN)

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, Pebruari 2024

(Achmad Syukron)

MOTTO

“Jadikan setiap yang kau temui adalah sahabat, maka semua akan menjadi sahabatmu disaat sulit.”

--#filovesofirun

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar (MSi). Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam dan kita nanti-nantikan syafa'atnya di yaumul akhir kelak, Aamiin.

Penulis persembahkan tesis ini untuk orang-orang yang senantiasa memotivasi, membantu dan mendo'akan penulis, diantaranya:

1. Ibuku tercinta yang senantiasa mendo'akan, mengorbankan, dan mendukung penulis terimakasih banyak.
2. Kak Nuri, terimakasih atas doa dan *supportnya*.
3. Semua keluarga yang senantiasa selalu mendukungku.
4. Teman-teman di Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten terutama mas Yokke dan semua Pejuang Siap, terimakasih atas doa, nasihat dan dukungannya.
5. Sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan do'a, dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Segenap dosen Program Studi Magister Ilmu Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dan dengan sabar membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikaum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya berupa keimanan, kekuatan, kesabaran, kelancaran serta keselamatan sehingga penyusunan tesis dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi semua umat, yang senantiasa kita nanti-nantikan syafa'atnya di yaumul akhir kelak dan semoga kita senantiasa diistiqomahkan menjalankan sunnah-sunnah beliau, Aamiin.

Atas kehendak dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Kinerja pegawai ditinjau dari disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten (non-ASN)” dengan baik. Tesis ini ditujukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata 2 (S-2) dan untuk memperoleh gelar (MSi) dari Universitas Islam Batik Surakarta.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, petunjuk, bimbingan, dan pengarahaan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, yaitu kepada:

1. Dr. H. Amir Junaidi, S.H., M.H., selaku rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, S.E.M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktu

serta dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan tesis ini.

3. Dr.Hj. Sudarwati, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan masukan, bimbingan serta arahan dalam penyusunan tesis ini.
4. Segenap dosen dan karyawan Program Studi Magister Ilmu Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
5. Hamenang Wajar Ismoyo, S.I.Kom, selaku Ketua DPRD Kabupaten Klaten, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Klaten.
6. Segenap karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Klaten yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyusunan tesis ini.
7. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan do'a, semangat, bantuan dan bimbangannya. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta, ...Maret 2024
Yang Membuat Pernyataan,

(Achmad Syukron)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Kinerja Pegawai	14
C. Disiplin	20
D. Motivasi	23
E. Lingkungan Kerja	29
F. Kepemimpinan	33
G. Penelitian Terdahulu	39
H. Kerangka Pemikiran	44
I. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	48
D. Jenis dan Sumber Data	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Definisi Operasional Variabel	51
G. Uji Instrumen	54
H. Pengujian Hipotesis	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B. Analisis Deskriptif	61

C. Analisis Data Hasil Uji Instrumen	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Implikasi	78
C. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	80
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	51
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Tabel IV.4 KMO and Bartlett's Test (Disiplin)	65
Tabel IV.5 KMO and Bartlett's Test (Motivasi)	65
Tabel IV.6 KMO and Bartlett's Test (Lingkungan kerja)	66
Tabel IV.7 KMO and Bartlett's Test (Kepemimpinan)	66
Tabel IV.8 KMO and Bartlett's Test (Kinerja)	66
Tabel IV.9 Hasil Uji MSA	66
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel IV.12 Hasil Analisis Uji F	71
Tabel IV.13 Hasil analisis Uji T	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Tingkat Kedisiplinan Pegawai	6
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	44
Gambar III.1 Uji F	57
Gambar III.2 Uji T	59
Gambar IV.1 Bagan Organisasi Sekreratiai DPRD Kabupaten Klaten	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Data Responden

Lampiran 4 Hasil Uji KMO and Bartlett's Test

Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen MSA

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Data

ABSTRAK

Achmad Syukron, NIM : 2022P20020 : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan dan Kepemimpinan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten (NON-ASN).

Tesis, Surakarta: Program Pascasarjana (S2), Universitas Islam Batik Surakarta, 2023

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian distriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai non-ASN yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten non ASN yang berjumlah 40 orang. Teknik Sampling yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Ada pengaruh antara disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. 2) Ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten. 3) Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten. 4) Ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten. 5) Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten. Saran dari penelitian ini adalah pegawai non-ASN di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten klaten harus meningkatkan tingkat disiplin, motivasi, lingkungan kerja serta pimpinan harus meningkatkan kepemimpinan yang baik agar kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan.

ABSTRACT

Achmad Syukron, NIM: 2022P20020: *Employee Performance Reviewing From Dicipline, Motivation, Working Environment, and Leadership at the Klaten Regency Regional People's Representative Council Secretariat (non-ASN)*

Thesis, Surakarta :Postgraduate program (S2), Islamic University Of Batik Surakarta, 2023

The purpose of this research is to determine the significant influence of discipline, motivation, work environment and leadership variables on employee performance.at the Secretariat of the Klaten Regency Regional People's Representative Council.

This research method uses a quantitative descriptive research design. The population in this study was all non-ASN employees who worked at the Klaten Regency DPRD Secretariat, totaling 40 people. The sampling technique used in this research is purposive sampling using saturated sampling, namely all members of the population are used as samples. Data collection uses a questionnaire. The data analysis technique used was the coefficient of determination test, F test, and t test.

The research results can be concluded that: 1) There is a simultaneous influence of discipline, motivation, work environment and leadership on the performance of non-ASN employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council. 2) There is an influence between discipline and the performance of non-ASN employees at the Klaten Regency Regional People's Representative Council Secretariat. 3) There is an influence between motivation on the performance of non-ASN employees at the Secretariat of the Klaten Regency Regional People's Representative Council. 4) There is an influence between the work environment on the performance of non-ASN employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Klaten Regency. 5) There is an influence between leadership on the performance of non-ASN employees at the Klaten Regency Regional People's Representative Council Secretariat. The suggestion from this research is that non-ASN employees in the secretariat of the Klaten Regency People's Representative Council must increase their level of discipline, motivation, work environment and leaders must improve good leadership so that performance is better than before.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode atau cara. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah pegawai.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi akan dihadapi dengan kesulitan yang tidak mudah untuk diselesaikan karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya. Seperti pegawai, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Korelasi antara ketiga elemen ini diharapkan mampu menghidupkan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal. Kurniawanto (2016) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan.

Proses ini terdapat dalam fungsi pemasaran, keuangan maupun

kepegawaian karena sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Fokus kajian dari sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam fungsi-fungsinya agar menjadi efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan dari organisasi.

Kinerja mempunyai peran yang penting untuk melihat tingkat pencapaian hasil kerja pegawai di suatu organisasi, sehingga dapat diketahui seberapa jauh pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Mengacu pada edaran Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten sebagai instansi dan penyelenggara pemerintah diwajibkan untuk mempunyai target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta memberikan laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan laporan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten sebagai bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang dijalankan dalam bentuk program dan kegiatan yang telah dibuat dalam Rencana Kinerja Tahunan serta sebagai kontrol untuk perbaikan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten di tahun mendatang.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang mempunyai peranan dalam mencapai tujuan dari organisasi maupun tujuan dari individu dalam memperoleh prestasi kerja. Menurut Reza (2010: 14) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak

organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi dapat diketahui dari sistem penilaian yang digunakan oleh organisasi. Kinerja sebuah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dengan moral maupun etika dan kinerja pegawai maksimal tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain.

Menurut Kasmir (2018: 182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Sekretariat DPRD pada pasal 4 mengatakan bahwa sekretariat dewan menjadi faktor yang penting dalam pemberdayaan DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perangkat daerah, Sekretariat DPRD mempunyai tanggung jawab dalam Menyusun laporan akuntabilitas instansi pemerintah yang baik (*Good Governance*) dan merupakan penentu terselenggaranya kegiatan-kegiatan Sekretariat DPRD Pemerintah Daerah.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebagai inisiatif dan

pengarahan tingkah laku yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dan kinerja menjadi elemen yang konstruktif dan korelatif. Prestasi kerja pegawai rendah jika tidak mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Busyro (2020) motivasi menjadi penggerak dalam individu untuk menjalankan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam individu untuk menjalankan tugas dan wewenang dengan baik dalam ruang lingkup pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai energi untuk menjalankan kegiatan, pegawai yang mempunyai keahlian pada bidangnya merasa mengalami kesulitan dan kegagalan ketika kurangnya motivasi, sebaliknya ketika adanya motivasi pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan optimal.

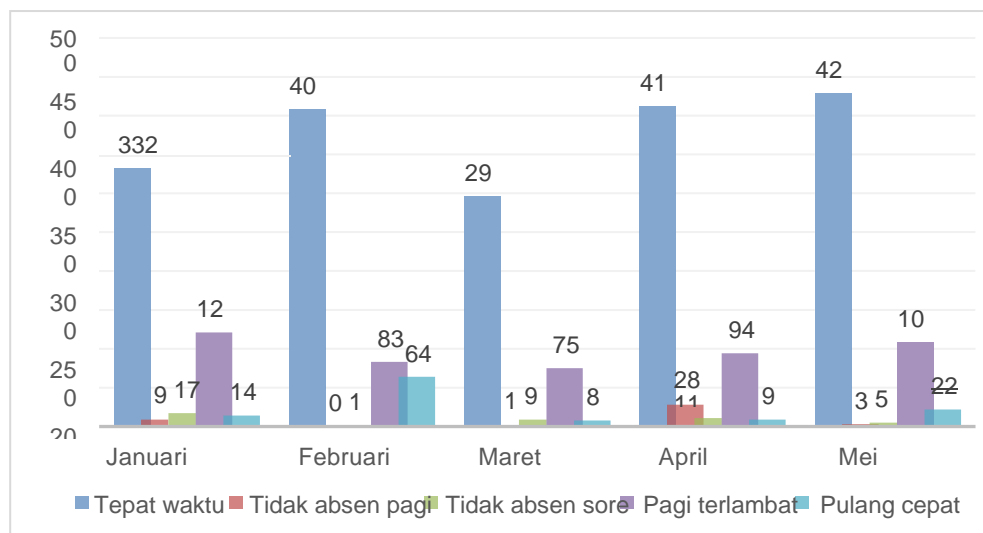
Disamping itu, disiplin kerja menjadi suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku yang kurang baik dan meningkatkan kesadaran serta bersedia untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat dikatakan bagaimana pegawai mempunyai ketepatan waktu dalam bekerja.

Menurut Riyanda (2017) disiplin kerja atau kesadaran dari diri pegawai sangat diperlukan, karena menjadi salah satu indikator yang dapat memperlancar organisasi dalam mencapai tujuan, disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Pengertian

Disiplin kerja menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai M.B.A (2004: 444), adalah: “ Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan pengertian di atas disiplin karyawan adalah suatu nilai yang terkandung dalam suatu organisasi yang digunakan manajer untuk berkomunikasi terhadap karyawan yang bertujuan untuk membentuk sikap dan perilaku sehingga dapat menjalankan norma-norma sosial yang harus di laksanakan.

Kemudian dalam tingkat disiplin pegawai non-ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten masih terbilang cukup rendah. Hal tersebut dapat di lihat dari tingkat keterlambatan waktu datang pegawai di pagi hari. Pada bulan Januari terdapat 121 kasus keterlambatan pegawai. Kemudian pada bulan Februari dan Maret mengalami penurunan kasus keterlambatan, namun pada bulan April meningkat kembali sebanyak 94 kasus dan terjadi peningkatan kembali pada bulan Mei yaitu sebanyak 108 kasus. Kasus keterlambatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepentingan pribadi maupun kepentingan pekerjaan. Sebagaimana yang sudah ditetapkan bahwa jam kerja untuk semua pegawai non-ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten di mulai pada pukul 07:12 sampai pukul 15:27.



Sumber : Data primer absensi Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten 2023

Gambar 1.1 Tingkat Kedisiplinan pegawai non-ASN Sekretariaat DPRD Kabupaten Klaten

Lingkungan kerja tidak hanya sarana prasarana yang dirasakan oleh pegawai akan tetapi juga komunikasi yang baik merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014: 56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2013: 23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas Lingkungan kerja adalah suatu tempat untuk beraktifitas yang di dalam nya terdapat fasilitas untuk melakukan pekerjaan yang memiliki dampak psikologis terhadap pegawai. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang ada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten yaitu bangunan gedung yang lama dan warna dinding yang kurang

terang sehingga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor. Selain itu juga tata letak ruang/meja kerja yang kurang baik serta ruang *smooking area* yang kurang memadai.

Pegawai non-ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Kabupaten Klaten sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan administrasi dan membantu tugas-tugas dewan berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel. Atas dasar itulah diperlukannya pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier. Melalui kebijakan otonomi daerah yang ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang 32 tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian.

Kepemimpinan dipahami sebagai daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia dalam suatu organisasi. Dalam perusahaan, lembaga dan organisasi pemimpin merupakan unsur terpenting. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam menumbuhkan iklim kerjasama dalam menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi,

mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu dalam mencapai tujuan. Dalam sebuah organisasi, sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam bekerja pemimpin dan pegawai tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk melakukan tugas masing-masing. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi antar keduanya. Apabila suatu organisasi/instansi menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi maka hal ini dapat menyebabkan *miss commucation*, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif, diperlukan kepemimpinan yang baik agar bisa tercipta.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya disiplin para pegawai terhadap peraturan, seperti masih ada pegawai yang terlambat dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja instansi.
2. Kemampuan pegawai dan motivasi dari pemimpin yang kurang optimal dapat menghambat kinerja dari suatu lembaga atau instansi pemerintah daerah.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.

4. Sistem kepemimpinan yang kurang optimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu meneliti tentang pengaruh disiplin, motivasi, lingkungan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten dan objek pada penelitian ini adalah pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten
4. Menguji dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan refleksi bagi instansi akan pentingnya disiplin kerja, motivasi pegawai, lingkungan dan kepemimpinan kerja, terhadap

kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten Klaten.

2. Bagi Pegawai

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

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resource manajement*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Sutrisno (2016: 6) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Kasmir (2016: 25) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Sedarmayanti (2017: 3) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta/*asset* paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan

peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berrhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2015: 8) tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya *mismanajemen* dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program pendarikan, seleksi,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* (Wibowo, 2007: 7). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2007: 4) 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 mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Basri, 2011: 16).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2007: 319) Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau akankah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau dapatkah hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.

- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu menjadi prioritas.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Mathis dan Jackson (2010: 78) menyatakan bahwa untuk mengukur sejauh mana kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- b. Kualitas dari hasil

Kualitas dari hasil atau kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada

waktu yang ditetapkan.

d. Kemampuan bekerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja.

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2010: 135). Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi (2011: 248) mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus,

a. Tujuan umum penilaian kinerja adalah

1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan;
2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan;

3. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan;
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Output yang dihasilkan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan pegawainya. Namun, tidak semua kerja yang dilakukan menghasilkan kinerja yang sama. Kinerja yang dihasilkan pegawai sangat ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal individu pegawai. Menurut Mangkunegara (2005: 67-68), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reability* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima atau dimaksud dengan motivasi kerja adalah

sesuatu yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja.

- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
- e. Hubungan dengan organisasi.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Setelah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat ditarik suatu indikator (pengukuran) dari kinerja suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017: 286) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- a. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Jangka waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang mendekati dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Sikap kooperatif, merupakan tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.
- e. Kepercayaan.
- f. Tanggu jawab

C. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016: 87), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari bahasa latin *disciplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Menurut Sutrisno (2016: 118) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”. Berdasarkan berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik suatu kesimpulan mengenai disiplin kerja yaitu suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan, sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi. Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut

harus selalu di latih dan diterapkan pada diri pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah lembaga. Peran serta di siplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan lembaga.

Menurut Sutrisno (2016: 211), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, serta ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pada dasarnya tujuan dari semua penerapan disiplin tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para pegawai untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi.

Dilihat dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk tujuan tertentu. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri yaitu, adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai. Setiap perusahaan atau organisasi pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

2. Indikator Disiplin

Menurut Agustini (2019: 104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. beberapa

indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah karyawan untuk melakukan aktivitas di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Menurut Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persisten*) individu menuju pencapaian tujuan. intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas

tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kerja yang baik, kecuali usaha yang dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Kerenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usahanya. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2014: 831) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2008: 95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai

oleh orang lain.

- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu:

- a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang

diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, dalam memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Teck Hong dan Waheed (2011: 235) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor *hygiene* atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Teck Hong dan Waheed (2011: 237) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

- a. *Achievement* (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas.
- b. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan.
- c. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
- d. *Recognition* (pengakuan) artinya pegawai memperoleh pengakuan adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang

dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Teck Hong dan Waheed (2011: 63) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:

- a. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
- b. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas.
- c. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu pegawai terhadap pegawai variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
- d. *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) hubungan baik atau buruknya dengan atasan dalam perusahaan.
- e. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh pegawai meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Motivasi kerja sebagai dorongan keinginan yang mempengaruhi perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya untuk mendapatkan hasil secara optimal. Karena ada keyakinan bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya akan diperoleh manfaat bagi kariernya. Pegawai yang memiliki keinginan pengembangan kariernya dalam organisasi, akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

2. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Fadillah, *et all* (2013: 5) adalah

sebagai berikut:

a. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

b. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

d. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Sugiono (2019: 19) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah:

a. Afiliasi

Hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antarpersonal.

b. Kekuasaan

Suatu kemampuan untuk mencapai suatu tujuan yang berbeda secara jelas dari tujuan yang berbeda.

c. *Reward*

Sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik, dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Setiap organisasi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawainya.

Menurut Sedarmayanti (2017: 25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang

digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan- peraturan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Notoatmodjo (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1). Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai sifatnya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan

bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004: 46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja;
- b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja;
- c. Kelembapan udara ditempat kerja;
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja;
- e. Getaran mekanis ditempat kerja;
- f. Bau tidak sedap ditempat kerja;
- g. Tata warna ditempat kerja;
- h. Dekorasi ditempat kerja;
- i. Musik ditempat kerja;
- j. Keamanan ditempat kerja;

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Nuraini, 2013: 103):

a. Cahaya

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

b. Warna

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

c. Udara

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

d. Suara

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

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang

memengaruhi kinerja seorang karyawan. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. kinerja seorang karyawan Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya.

Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

F. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarah, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya

(Mu'ah, 2019: 14).

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri yang seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor *intern* maupun faktor *ekstern*. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang memengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya yang berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistic dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional.

Kepemimpinan dipahami sebagai daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia dalam suatu organisasi. Resources tersebut tergolong dalam dua garis besar yaitu human *resources* dan non human resources. Dalam perusahaan, lembaga dan organisasi pemimpin merupakan unsur terpenting. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam menumbuhkan iklim kerjasama dalam menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu dalam mencapai tujuan. Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016: 221) kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari semacam macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik.

Menurut Handoko (2012: 294) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang pekerja lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran. Pimpinan menganggap dirinya yang paling kuasa, yang paling cakap, sedangkan bawahan dianggap pelaksana keputusan keputusan saja. Dalam hal ini pada bawahannya mau melakukan kehendak pimpinannya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Wibowo (2013: 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Menurut Handoko (2012: 307) yang mengembangkan hukum situasi, mengatakan bahwa ada 3 variabel kritis yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu pemimpin, bawahan, atau pengikut situasi. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pemimpin, yaitu seorang yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahan atau pengikut, sehingga merubah perilaku mereka yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Disamping itu, pemimpin juga mestinya dapat mempergunakan pengaruhnya terhadap bawahannya. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat

memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

2. Bawahan atau pengikut, yaitu bawahan yang menyangkut orang lain yang merupakan bagian dari yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Kesiapan mereka menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.
3. Situasi kepemimpinan juga dipengaruhi situasi yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi atau tugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi dan juga situasi mempengaruhi perilaku para pemimpin dan bawahan terhadap lingkungan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas, kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Nur (2022: 28) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan Personal

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.

b. Faktor Jabatan

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.

c. Faktor Situasi dan Kondisi

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.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Khairunnisa (2021: 18) menyatakan indikator kepemimpinan yaitu:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah sesuatu yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Dalam rangka mencapai tujuan, para anggota organisasi rela untuk mengeluarkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk melaksanakan segala tanggung jawab dan kewajibannya secara maksimal.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah bakat untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami maksud yang disampaikan.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus mampu memengaruhi dan membuat orang lain mengikuti instruksinya menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaannya secara efektif.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

f. Kemampuan mengendalikan emosionalnya

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting untuk meraih kebahagiaan.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel III.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja</p> <p>Shinta Nur Arifa* Muhsin**</p> <p>2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Metode survey – Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa se- Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak yang berjumlah 202 orang. – Sampel (<i>Random Sampling</i>) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 orang dengan menggunakan rumus <i>Slovin</i> – Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket atau kuesioner dan dokumentasi. 	<ul style="list-style-type: none"> – Terdapat pengaruh secara langsung disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja – Terdapat pengaruh secara langsung disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja – Lingkungan kerja menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, – Kepemimpinan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja
2.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.</p> <p>Nico Harumanu Feel* Toni Herlambang ** Yusron Rozzaid***</p> <p>2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarakan pada sampel sebanyak 25 responden. – Hasil dari data yang telah diperoleh dianalisa dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t) – Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif 	<ul style="list-style-type: none"> – Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama- sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai – Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. – Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai – Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai – Secara parsial variabel Disiplin Kerja

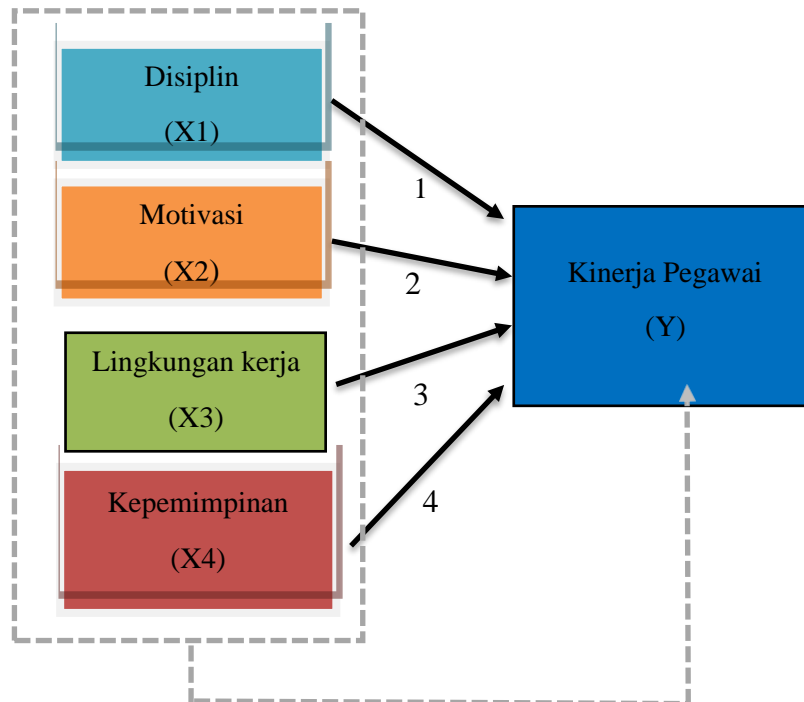
			berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai.
3.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona</p> <p>Nunu Nurjaya 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. - Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data <i>cross section</i> - Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan - Alat analisis penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, maupun secara simultan. - disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam</p> <p>Kusumayanti* Sri Langgeng Ratnasari** Lukmanul Hakim***</p> <p>2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif - Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam yang berjumlah 51 orang - Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh - Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan dilakukan pengujian hipotesisi secara uji t dan uji F 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. - Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. - Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. - Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

5.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember.</p> <p>(Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihatini, Tahun 2020)</p>	<p>Jenis penelitian kuantitatif</p> <p>Populasi sebanyak 63 Sampel 63 Karyawan</p> <p>Teknik sampling jenuh</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teknik pengumpulan menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. - Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. - Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
6.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>(Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, Tahun 2022)</p>	<p>Jenis Penelitian kuantitatif deskriptif.</p> <p>Populasi sebanyak 88 Sampel 88 Karyawan</p> <p>Teknik sampling jenuh</p> <p>Metode analisa regresi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.
7.	<p>Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar urnal Basicedu</p> <p>(Aris Tri Haryanto dan Septiana Novita Dewi Tahun 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis Penelitian Kuantitatif - Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SD Negeri di Kota Surakarta sejumlah 897 guru. - Peneliti mengambil sampel sebesar 10% yaitu $897 \times 10\% = 89,7$ dibulatkan menjadi 90 - Dengan tehnik random sampling yaitu teknik pengambilan secara acak - Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi - Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi - Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi - Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. - Kepemimpinan efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru. - Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas guru. - Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tugas guru - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

			kinerja tugas guru
8.	<p>Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.</p> <p>(Saripudin, Handayani 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan teknik data metode analisis asumsi klasik. - Sampel yang digunakan 31 responden. - Pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi, wawancara dan angket. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
9.	<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 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode deskriptif kualitatif - Sampel diambil sebanyak 68 karyawan - Pengumpulan data menggunakan kuisioner - Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. - Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan - Dalam penelitian ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja
10.	<p><i>The Effect Of Competence And Work Motivation On Employee Performance In PT. Garuda Indonesia Tbk</i></p> <p>(Marjuki, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian kuantitatif. - Sampel sebanyak 44 orang - Teknik <i>simple random sampling</i> - Analisis menggunakan regresi linier berganda dan hipotesis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi dan motivasi secara simultan maupun partial berpengaruh positif dan signifikan padakerja pegawai
11.	<p><i>The Effect of Work Ethic and Work Discipline on Performance of Elementary School Teachers of Muhammadiyah in Tegal Regency</i></p> <p>(Rahmadita <i>et al.</i>, 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. - Populasi dan sampel sebanyak 65 orang - Teknik <i>proportionate stratified random sampling</i> - Analisis dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar.

12.	<i>The Influence Of Work Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado</i> (Valensia 2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode asosiatif - Sampel berjumlah 60 responden - Menggunakan alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
13.	<i>Workload , Work Environment, and Employee Performance Of Haousekeeping</i> (Sri, Sudarjati, Niken 2018)	<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 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
14.	<i>The Effect of Dicipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenegakerjaan Sulut.</i> (Ekhsan 2019)	<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 - Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang. (Deni Widyo P dan Wasis, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Populasi : Perawat Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang 40 orang. Sampel : 40 orang, sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan Kuesioner. - Teknik analisis data: - Analisis regresi linear berganda 	Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

H. Kerangka Berpikir



Gambar II.2 Kerangka Penelitian

Keterangan:

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Shinta Nur Arifa & Muhsi (2018), Nunu Nurjaya (2021)
2. Nico Harumanu Feel & Toni Herlambang & Yusron Rozzaid (2018), Ekhsan (2019)
3. Wijaya Semmaila & Serang (2020), Tahmeem & Sadina (2019)
4. Keki Kusumayanti & Sri Langgeng Ratnasari & Lukmanul Hakim (2020), Valensia (2019)

I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah disajikan, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai (Sutrisno: 2013). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Fikranutil & Rini: 2016).

H1: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai (Tahmeem & Sadia, 2018). Pendapat peneliti lain menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Susanty & Baskoro, 2012). 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).

H2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Semmaila & Serlin, 2020). Peneliti lain mengungkapkan, bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan

kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat (Musriha, 2011).

H3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ekhsan (2019). Penelitian Partini dan Hartono (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mantauv (2013) juga menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

H4: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non-ASN di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan perhitungan alat analisis statistik seperti rumus-rumus, alat dan model-model analisis (hasil perhitungan) yang kemudian dijelaskan makna dari angka-angka tersebut. Menurut Sugiyono (2019: 17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten dengan pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sekertariat Klaten Jl. Pemuda No.294, Tegalyoso, Klaten Selatan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

2. Waktu

Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu kurang lebih selama 3 bulan yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011: 84). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai non-ASN Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Kabupaten Klaten. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 122).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husein, 2005). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu data hasil kuesioner yang disebarkan kepada semua pegawai non-ASN Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder pada penelitian ini adalah data-data langsung yang diperoleh menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

E. 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:

1. 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).

2. 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.

3. Wawancara

Wawancara merupakan suatu kejadian atau suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung (Yusuf, 2014: 372). 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.

4. Kuisioner

Kuisioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk member respon sesuai dengan keinginan responden (Istiatin, 2021: 36).

5. 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.

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi variabel	Indikator	Item pertanyaan
Kinerja Pegawai	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,	a. Kuantitas kerja b. Kualitas hasil kerja c. Tanggung jawab d. Kerjasama e. Inisiatif (Safitri, A.N, 2022)	a. Bapak/Ibu selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah Bapak/Ibu lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. b. Bapak/Ibu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja Bapak/Ibu. c. Jumlah dari hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. d. Bapak/Ibu selalu berjaln kerjasama dan kekompakan antar pegawai. e. Bapak/Ibu selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam

	untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.		bekerja agar tidak terasa jenuh.
Disiplin	Disiplin kerja yaitu suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan, sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi. disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk tujuan tertentu.	a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran bekerja e. Tanggung jawab (Agustini, 2019: 104)	a. Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu saat bekerja. b. Bapak/Ibu selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. c. Bapak/ibu dalam bekerja selalu saling menghormati atasan serta antar pegawai. d. Bapak/Ibu bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu e. Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban
Motivasi	Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.	a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas kinerja e. Pekerjaan yang menantang Sutedjo (2013: 5)	a. Bapak/Ibu selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang maksimal b. Bapak/Ibu diberi penghargaan atas prestasi yang diraih c. Bapak/Ibu selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja

			<ul style="list-style-type: none"> d. Bapak/Ibu diberi insentif atas prestasi yang diraih e. Bapak/Ibu siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Temperature c. kelembaban d. sirkulasi e. Suara bising f. Bau tidak sedap di tempat kerja g. Tata warna di tempat kerja h. Dekorasi tempat kerja i. Musik di tempat kerja j. Keamanan <p>(Hidayat, 2022 : 58)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Bapak/Ibu merasa penerangan di ruang kerja sudah cukup baik dalam menunjang kinerja b. Bapak/Ibu merasa nyaman dengan suhu ruangan di ruang kerja sehingga dapat menunjang kinerja c. Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi kelembaban ruang kerja d. Bapak/Ibu merasa sirkulasi udara di ruang kerja sangat baik e. Bapak/Ibu saat diruang kerja tidak terganggu dengan suara-suara yang dapat mengganggu kinerja bapak/Ibu f. Bapak/Ibu di ruang kerja tidak terganggu dengan bau-bau tidak sedap g. Bapak/Ibu merasa nyaman dengan warna dinding di ruang kerja h. Bapak/Ibu merasa nyaman dengan tata letak meja kerja di ruang kerja i. Bapak/Ibu merasa nyaman dengan suara musik yang ada di ruang kerja j. Bapak/Ibu merasa aman dan nyaman ketika berada di ruang kerja
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan mengambil keputusan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan selalu melibatkan Bapak/Ibu dan rekan dalam membuat dan mengambil

	kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah diterapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.	b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan e. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosionalnya (Khairunnisa, 2021: 18)	keputusan b. Pimpinan selalu memotivasi Bapak/Ibu untuk meningkatkan kinerja pegawainya c. Pimpinan saling memberi gagasan kepada Bapak/Ibu d. Pimpinan selalu melakukan pengarahan terkait pekerjaan secara spesifik e. Atasan dapat mempertanggung jawabkan semua kinerja dari para pegawainya f. Pimpinan dapat mengendalikan emosionalnya ketika terjadi sesuatu diluar apa yang diharapkan
--	---	---	--

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghizali (2018: 51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel.

Tujuan CFA adalah mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-

indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Pengujian CFA, *Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett's* untuk korelasi antar variabel yang diinginkan adalah di atas 0,5 dan tingkat signifikansi penelitian adalah di bawah 0,05. Kriteria data yang baik adalah bahwa data tiap indikator yang mewakili variabel yang sama harus mengelompok tersendiri atau terpisah dengan indikator-indikator yang mewakili variabel lainnya yang berbeda. Syarat validitas juga mengharuskan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* yang baik. Nilai *KMO MSA* berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan (Ghozali, 2016):

- a). $MSA > 0,5$ variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- b). $MSA < 0,5$ variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $> 0,70$ (Ghozali 2018: 46). Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali hasil pengujian. Metode ini menggunakan *Cronbrach*

$Alpha < 0,6$. Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alfanya semakin mendekati 1 (satu). Rumus alpha cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_{ac} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ac} = Koefisien reliabilitas *cronbach alpha*

k = Banyak butir / item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah/ total varians per-butir/ item pertanyaan

σt^2 = Varian total

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

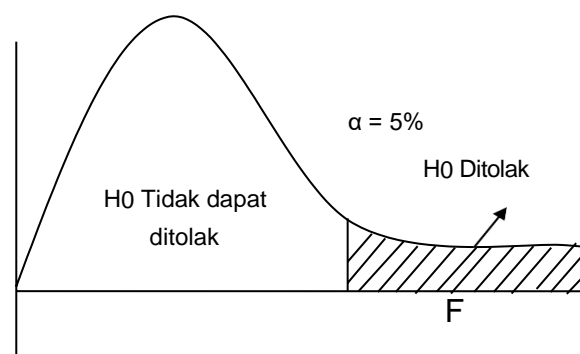
Menurut Ghozali (2016: 97), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Penggunaan *Adjusted* R^2 dikarenakan adanya kelemahan yang mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R^2) yaitu jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan

satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

b. Uji F (*Goodness of Fit Test*)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2016: 97). Ketentuan menilai hasil uji F berupa level signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut $(df) = n-k-1$, dimana k merupakan jumlah variabel bebas. Uji hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0,05$, maka model dalam penelitian bagus (*fit*).
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha = 0,05$, maka model dalam penelitian tidak bagus (tidak *fit*).



Gambar III.1. Kurva Normal Uji F

c. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016: 98), uji beda *t-test* digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan uji t adalah sebagai berikut:

1). Menentukan hipotesis masing-masing

H_0 = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_a = Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2). Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

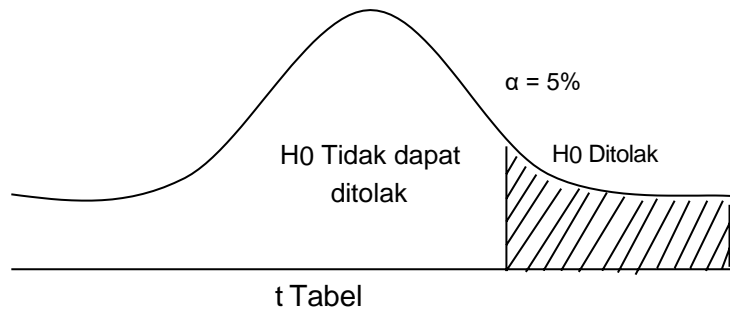
H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

3). Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% (0,05)

a). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

b). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.



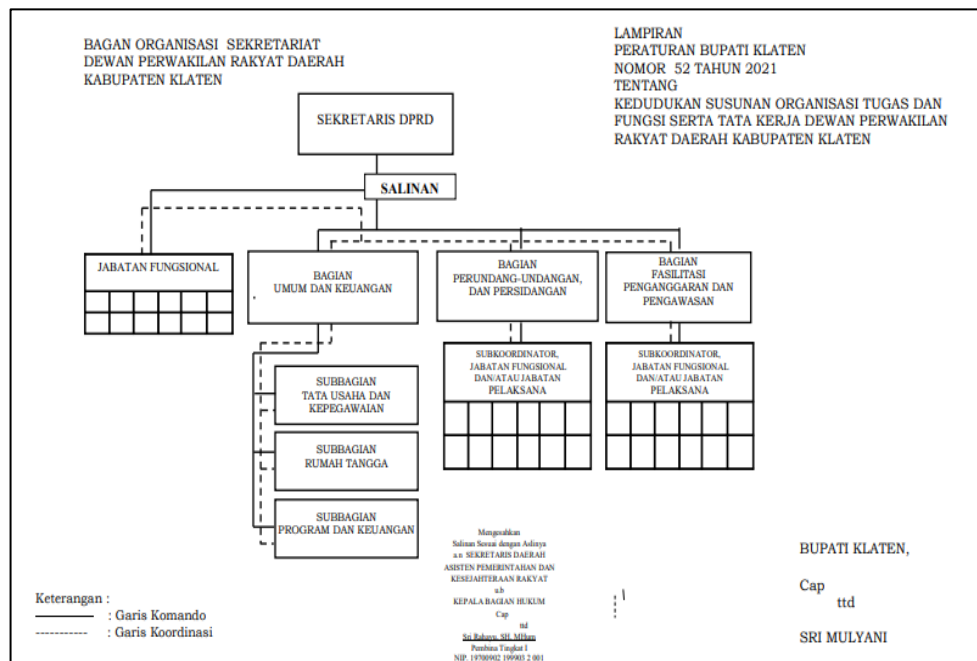
Gambar III.2 Kurva Normal Uji t

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Struktur Organisasi



Gambar IV.1
Bagan Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat
Daerah Kabupaten Klaten

2. Kedudukan

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris

Daerah.

3. Tugas dan Fungsi

Tugas Sekretariat DPRD mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Fungsi dalam melaksanakan tugasnya tersebut Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi berikut, yaitu:

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
- c. Fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD;
- d. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD;
- e. Pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada instansi Daerah; dan
- f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini

ditujukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu pegawai laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 40 responden berkaitan dengan jenis kelamin, diperoleh data dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	29	72,5%
Perempuan	11	27,5%
Total	40	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan data dari tabel IV.1 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 40 responden dalam penelitian ini, terdapat 29 orang (72,5%) responden berjenis kelamin laki-laki, dan 11 orang (27,5%) adalah perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu usia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan lebih dari 50 tahun. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 40 responden berdasarkan tingkat usia, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 - 30 tahun	19 orang	47,5%
31 - 40 tahun	14 orang	35%
41 - 50 tahun	5 orang	12,5%
≥ 50 tahun	2 orang	5%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan data dari tabel IV.2 diatas diketahui bahwa dari 40 responden, sebanyak 19 orang (47,5%) berusia 21-30 tahun, 14 orang (35%) berusia 31-40 tahun, 5 orang (12.5%) berusia 41-50 tahun, serta 2 orang (5%) berusia ≥ 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan tingkat usia 21-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai termasuk dalam kategori usia produktif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi 6 kategori yaitu SD, SMA/SMK, D3, S1, S2, dan Profesi. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 40 responden berkaitan dengan tingkat pendidikan, diperoleh data sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	1	2,5%
SMA/SMK	22	55%
D3	2	5%
S1	13	32,5%
S2	1	2,5%
Profesi	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan data dari tabel IV.3 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 40 responden dalam penelitian ini sebanyak 1 orang (2,5 %) memiliki tingkat pendidikan SD, 22 orang (55%) mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK, 2 orang (5%) memiliki pendidikan D3, 13 orang (32,5 %) memiliki pendidikan S1, 1 orang (2,5%) memiliki pendidikan S2, dan 1 orang (2,5%) memiliki pendidikan profesi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

C. Analisis Data Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Pengujian CFA, *Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett's* untuk korelasi antar variabel yang diinginkan adalah di atas 0,5 dan tingkat signifikansi penelitian adalah di bawah 0,05. Kriteria data yang baik adalah bahwa data tiap indikator yang mewakili variabel yang sama harus

mengelompok tersendiri atau terpisah dengan indikator-indikator yang mewakili variabel lainnya yang berbeda. Syarat validitas juga mengharuskan nilai KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) yang baik. Nilai KMO MSA berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan (Ghozali, 2016):

- a. $MSA > 0,5$ variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- b. $MSA < 0,5$ variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dengan menggunakan analisis CFA untuk masing-masing variabel:

- a. Disiplin

Tabel IV.4 KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	48.039
	Df	10
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

- b. Motivasi

Tabel IV.5 KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.603
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	115.550
	Df	10
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

c. Lingkungan Kerja

Tabel IV.6 KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.679
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	128.800
	Df	45
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

d. Kepemimpinan

Tabel IV.7 KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.693
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	61.948
	Df	15
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

e. Kinerja

Tabel IV.8 KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	48.039
	Df	10
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

f. Hasil uji MSA (*Measure of Sampling Adequacy*)

Tabel IV.9 Hasil uji MSA

Variabel	Indikator	Nilai MSA
1. Disiplin	a. Tingkat Kehadiran	a. 0,735
	b. Tata Cara Kerja	b. 0,747
	c. Ketaatan Pada Aturan	c. 0,761
	d. Kesadaran Bekerja	d. 0,661
	e. Tanggung Jawab	e. 0,758
2. Motivasi	a. Tanggung Jawab	a. 0,608

	b. Prestasi Kerja c. Peluang Untuk Maju d. Pengakuan Atas Kinerja e. Pekerjaan Yang Menantang	b. 0,581 c. 0,896 d. 0,573 e. 0,509
3. Lingkungan Kerja	a. Penerangan b. Temperature c. Kelembaban d. Sirkulasi e. Suara Bising f. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja g. Tata Warna di Tempat Kerja h. Dekorasi Tempat Kerja i. Musik di Tempat Kerja j. Keamanan	a. 0,624 b. 0,808 c. 0,687 d. 0,633 e. 0,625 f. 0,639 g. 0,590 h. 0,786 i. 0,623 j. 0,678
4. Kepemimpinan	a. Kemampuan Mengambil Keputusan b. Kemampuan Memotivasi c. Kemampuan Komunikasi d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan e. Tanggung Jawab f. Kemampuan Mengendalikan Emosionalnya	a. 0,701 b. 0,674 c. 0,649 d. 0,706 e. 0,610 f. 0,792
5. Kinerja	a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Hasil Kerja c. Efisiensi dalam Melakukan Tugas d. Disiplin Kerja e. Inisiatif	a. 0,735 b. 0,747 c. 0,761 d. 0,661 e. 0,758

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas dengan analisis CFA, dapat dilihat bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* pada tabel KMO and Bartlett's Test masing-masing variabel terlihat bahwa bahwa semua variabel memiliki nilai KMO > 0,5. Oleh karena nilai KMO lebih dari 0,5 maka semua variabel dapat diprediksi dan dapat di analisis lebih lanjut.

Sedangkan untuk nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) maka dapat dilihat pada tabel IV.9 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan

tabel *Anti Image Matrices* pada kolom *Anti-image Correlation*. Pada tabel IV.9 terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai MSA lebih dari 0,5. Dengan demikian semua variabel dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) > 0,60 (Ghozali 2018: 46). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Uji Reliabilitas
Disiplin	0,748	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,777	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,797	<i>Reliable</i>
Kepemimpinan	0,764	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,748	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel IV.10 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner ini dikatakan *reliable*, baik variabel dependent maupun variabel independen. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel nilainya > 0,6. Dengan demikian, maka semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan dapat digunakan dalam analisis data tahap selanjutnya pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi R^2 merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) sampai satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.573	1.815

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Hasil uji koefisien determinasi dari tabel menunjukkan nilai R sebesar 0,785, artinya korelasi antara variabel disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja di sekretariat DPRD Kabupaten Klaten. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai R mendekati satu. Selanjutnya, hasil uji tersebut juga diketahui

bahwa koefisien determinasi pada Adjusted R Square sebesar 0,573. Yang artinya, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen disiplin (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), dan seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 57,3%, sedangkan sisanya yaitu 42,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji F (*Goodness of Fit Test*)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2016: 97). Ketentuan menilai hasil uji F berupa level signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut ($df = n-k-1$), dimana k merupakan jumlah variabel bebas. Uji hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0,05$, maka model dalam penelitian bagus (*fit*).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha = 0,05$, maka model dalam penelitian tidak bagus (tidak *fit*).

Tabel IV.12 Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	185.776	4	46.444	14.095	.000 ^b
Residual	115.324	35	3.295		
Total	301.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.095 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa F_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu $14.095 > 2.64$ dengan nilai taraf signifikansi lebih kecil dari α pada taraf 5% atau 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini adalah bagus (*fit*) dan secara bersama atau simultan variabel disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

c. Uji t

Menurut Ghozali (2016: 98), uji beda *t-test* digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan uji t adalah sebagai berikut:

- 1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel IV. 13 Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-17.266	6.676		-2.586	.014
Disiplin	.421	.173	.256	2.427	.021
Motivasi	.422	.258	.174	1.638	.110
Lingkungan Kerja	.296	.086	.402	3.437	.002
Kepemimpinan	.633	.148	.499	4.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) . Hal tersebut terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2.427 > 2.030$ dan nilai signifikansi $<$ nilai toleransi kesalahan atau *level of significant* sebesar 0,05 yaitu $0,021 < 0,05$. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh positif. Namun tidak signifikan. Hal tersebut terlihat dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.638 < 2.030$ dan nilai signifikansi $0,110 > 0,05$ sehingga H_2 yang menyatakan

bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai ditolak.

Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal tersebut terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3.437 > 2.030$ dan nilai signifikansi $<$ nilai toleransi kesalahan atau level of *significant* sebesar $0,05$ yaitu $0,002 < 0,05$. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal tersebut terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $4.266 > 2.030$ dan nilai signifikansi $<$ nilai toleransi kesalahan atau of *significant* sebesar $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

non-ASN di sekretariat DPRD Kabupaten Klaten, terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.427 > 2.030$ dan nilai signifikansi $\alpha < 0,005$ yaitu $0,021 < 0,05$. Sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja pegawai diterima. Selain itu juga dapat diartikan bahwa semakin baik tingkat disiplin maka akan membuat kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten semakin baik. Demikian pula sebaliknya, apabila tingkat disiplin para pegawai rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Nunu Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Sentosa. Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa apabila organisasi/instansi ingin memiliki kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan, maka organisasi/instansi perlu melakukan upaya yang dapat meningkatkan disiplin para pegawainya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif, namun tidak signifikan. Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.638 < 2.030$ dan nilai signifikansi $0,110 > 0,05$ sehingga H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten ditolak. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Meskipun variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} paling rendah jika dibandingkan dengan variabel lainnya, namun instansi tetap memperhatikan faktor ini dikarenakan motivasi kerja erat kaitannya dengan bagaimana semangat pegawai dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) non-ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten. Hal tersebut terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3.437 > 2.030$ dan nilai signifikansi $<$ nilai toleransi kesalahan atau level of *significant* sebesar 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Selain itu juga bisa diartikan bahwa jika semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai non-ASN di

Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten. Demikian sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja kurang baik maka akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja para pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaaid (2018) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Nunu Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Sentosa.

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa apabila organisasi/instansi ingin memiliki kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan, maka organisasi/instansi perlu melakukan upaya perbaikan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja agar dapat menunjang kinerja pegawai menjadi semakin lebih baik.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal tersebut terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $4.266 > 2.030$ dan nilai signifikansi $<$ nilai toleransi kesalahan atau of significant sebesar 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

diterima. Selain itu juga bisa diartikan bahwa jika kepemimpinan semakin baik maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten. Demikian pula sebaliknya, apabila kepemimpinan kurang baik maka akan berdampak pula pada menurunnya kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shinta Nur Arifa dan Muhsin (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaaid (2018) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Nunu Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Sentosa.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat jika nilai t_{hitung} memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Artinya variabel kepemimpinan pada penelitian paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Untuk itu organisasi/instansi harus melakukan upaya untuk meningkatkan sikap kepemimpinannya agar kinerja pegawai menjadi semakin lebih baik lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.
2. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten klaten.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten.

B. Implikasi

Kedisiplinan dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten. Sekretariat DPRD Kabupaten Klaten mengutamakan kedisiplinan pegawai, yaitu dengan peningkatan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan mengenai kewajiban dan larangan yang berlaku.

C. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberi beberapa masukan sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak instansi harus meningkatkan lagi sikap kepemimpinannya. Karena masih banyak yang perlu diperbaiki seperti misalnya komunikasi dengan para pegawai serta bimbingan dan arahan yang jelas kepada pegawai sehingga tugas yang diberikan dapat dijalankan dengan baik.
2. Pada penelitian berikutnya diharapkan untuk menambah faktor-faktor lain yang diteliti misalnya faktor insentif, reward, kompensasi, produktifitas kerja dan lain-lain, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat membantu bagi penelitian maupun bagi instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A. Muri Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Afandi, P. 2018, Abdurrahman, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Allen, J. P., & Meyer, N. J. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Accupational Psycology*, 63(1).
- Allen, & Meyer. (2009). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, 78.
- Andayani, Imelda & Satria Tirtayasa. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage*, 2(1), 45-54
- Anggraeni, N. (2011). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12, 54–74.
- Aksara, Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baskoro, Sigit Wahyu., & Susanti, Aries. (2012). *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT.PLN (Persero) APD Semarang)*. *j@ti Undip*, 7(2).
- Djarwanto, P.S., Pangestu Subagyo. (2011). *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13 (1), 1-13

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grafindo Persada. Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Askara
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Khairunnisa. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar*. Universitas Hassanudin Makassar
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mu'ah, Indrayani. T. I, Maram, Sulton. M. (2019). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Press.
- Musriha. (2011). *Influnces of Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nur, T.H.M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau*. Tesis. Universitas Bina Insan Lubuklinggau
- Partini, S & Hartono. (2013). *Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Pawenang, Supawi. (2008). *Analisis Penelitian Kuantitatif*. Surakarta: FE Uniba.
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 4.
- Rivai, Veithzal, Z.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7.PT. RAJA GRAFINDO, Depok
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi (2nd ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu*. Jurnal EMBA, 4(2), 254–264.
- Safitri, A.N., Kasmari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Pharos, Tbk Semarang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(2), 14-25
- Sanuddin, F. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kab. Buton Tengah)*. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bantung: PT. Refika Aditama.
- Siddiqi, T., Sadia T. (2018). *Impact of Work Environtmen, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh*. South East Journal of Contemporary Business, 5(2289-1560). 153-162
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutedjo, A.S., & Mangkunegara. P.A. (2013). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).124
- Syahrir, Sultan., Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, *Center of Economic Student Journal*, 3(2).
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Manajemen Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi. (2000). *Manajemen Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung: Mandar Maju.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai non-ASN Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Di Klaten

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi S2 pada Program Studi Magister Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Syukron

NPM : 2022P20020

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka pengerjaan tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai Ditinjau dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Klaten (non-ASN)”. Berkaitan dengan hal itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berdasarkan kondisi yang sebenarnya. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Achmad Syukron

Lampiran 2 : Kuesioner

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KLATEN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan/Posisi Kerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan seksaa sebelum anda mengisi jawaban.
2. Isilah dengan memberi tanda check list (√) pada setiap point yang dinyatakan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.
3. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab.

Pengukuran dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan pada setiap variabel yang mewakili tiap unsur indikator yang digunakan dengan teknik *scoring* menggunakan skala likert 5 point:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

A. Pernyataan Mengenai Variabel

1. Kinerja

KINERJA						
NO	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah Bapak/Ibu lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Bapak/Ibu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja Bapak/Ibu.					
3	Bapak/Ibu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan Bapak/Ibu.					
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
5	Bapak/Ibu selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak terasa jenuh.					

2. Disiplin

DISIPLIN						
NO	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
2	Bapak/Ibu selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
3	Bapak/ibu dalam bekerja selalu saling menghormati atasan					

	serta antar pegawai					
4	Bapak/Ibu bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu					
5	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban					

3. Motivasi

MOTIVASI						
N0	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					
2	Bapak/Ibu diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
3	Bapak/Ibu selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
4	Bapak/Ibu diberi insentif atas prestasi yang diraih					
5	Bapak/Ibu siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					

4. Lingkungan Kerja

LINGKUNGAN KERJA						
N0	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu merasa penerangan di ruang kerja sudah cukup baik dalam menunjang kinerja					

2	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan suhu ruangan di ruang kerja sehingga dapat menunjang kinerja					
3	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi kelembaban ruang kerja					
4	Bapak/Ibu merasa sirkulasi udara di ruang kerja sangat baik					
5	Bapak/Ibu saat di ruang kerja tidak terganggu dengan suara-suara yang dapat mengganggu kinerja bapak/Ibu					
6	Bapak/Ibu di ruang kerja tidak terganggu dengan bau-bau tidak sedap					
7	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan warna dinding di ruang kerja					
8	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan tata letak meja kerja di ruang kerja					
9	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan suara musik yang ada di ruang kerja					
10	Bapak/Ibu merasa aman dan nyaman ketika berada di ruang kerja					

5. Kepemimpinan

KEPEMIMPINAN						
N0	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan selalu melibatkan Bapak/Ibu dan rekan dalam membuat dan mengambil keputusan					
2	Pimpinan selalu memotivasi Bapak/Ibu untuk meningkatkan kinerja pegawainya					
3	Pimpinan saling memberi gagasan kepada Bapak/Ibu					

4	Pimpinan selalu melakukan pengarahan terkait pekerjaan secara spesifik					
5	Atasan dapat mempertanggung jawabkan semua kinerja dari para pegawainya					
6	Pimpinan dapat mengendalikan emosionalnya ketika terjadi sesuatu diluar apa yang diharapkan					

Lampiran 3. Tabulasi

Tabulasi Data Responden

RESPONDEN	KINERJA					JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
1	3	3	4	3	3	16
2	3	3	3	3	4	16
3	4	3	4	3	4	18
4	4	3	3	3	4	17
5	4	3	4	3	4	18
6	4	3	3	4	4	18
7	3	3	4	3	4	17
8	3	3	4	4	4	18
9	4	3	4	4	3	18
10	4	3	3	3	4	17
11	4	3	3	3	4	17
12	4	3	3	3	3	16
13	4	3	3	3	3	16
14	4	3	4	4	4	19
15	4	3	4	3	3	17
16	4	3	3	3	3	16
17	4	3	3	3	3	16
18	5	4	5	4	4	22
19	4	3	4	4	4	19
20	4	4	3	4	5	20
21	4	4	4	4	4	20
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	3	4	4	19
25	4	3	4	4	4	19
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	3	4	19
28	3	3	3	3	3	15
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	4	3	3	3	3	16
32	4	3	4	4	4	19
33	3	3	3	3	2	14
34	4	4	4	3	4	19
35	5	3	5	3	5	21
36	5	3	5	3	5	21

RESPONDEN	KINERJA					JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
37	5	4	5	3	5	22
38	5	3	4	3	4	19
39	4	3	4	3	4	18
40	4	3	4	3	4	18

RESPONDEN	DISIPLIN					JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
1	4	4	4	5	5	22
2	4	4	4	5	4	21
3	3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	5	5	22
5	2	3	4	4	4	17
6	3	3	4	4	4	18
7	4	4	4	4	4	20
8	2	3	4	4	4	17
9	3	3	4	5	5	20
10	3	3	4	4	4	18
11	2	3	4	4	4	17
12	4	4	5	5	5	23
13	3	3	4	4	4	18
14	4	4	5	4	4	21
15	4	4	5	4	4	21
16	3	3	4	4	4	18
17	4	4	4	5	5	22
18	2	3	4	4	4	17
19	3	3	4	4	4	18
20	4	4	5	4	4	21
21	3	3	4	4	4	18
22	2	3	4	4	4	17
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	5	5	5	23
26	4	4	5	5	5	23
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	5	4	4	21
29	3	3	4	4	4	18
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20

RESPONDEN	DISIPLIN					JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
32	4	4	5	5	5	23
33	3	3	4	5	5	20
34	4	4	5	4	4	21
35	4	4	5	4	4	21
36	3	3	4	4	5	19
37	3	3	4	4	5	19
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	5	21
40	4	4	5	5	5	23

RESPONDEN	MOTIVASI					JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
1	4	2	4	2	4	16
2	4	2	3	2	4	15
3	4	3	4	3	4	18
4	4	2	3	2	4	15
5	4	2	3	2	4	15
6	4	2	3	3	4	16
7	5	2	3	2	4	16
8	4	2	4	2	4	16
9	4	3	3	3	4	17
10	5	3	3	3	5	19
11	4	2	3	2	4	15
12	5	3	4	3	5	20
13	5	3	4	3	4	19
14	4	3	3	3	4	17
15	4	2	3	2	3	14
16	4	3	3	3	3	16
17	4	3	3	3	4	17
18	4	3	3	2	4	16
19	5	3	4	2	5	19
20	4	3	3	3	4	17
21	3	3	3	2	4	15
22	4	2	3	2	5	16
23	3	3	3	3	4	16
24	4	2	3	2	3	14
25	4	2	3	2	4	15
26	4	2	3	2	4	15

RESPONDEN	MOTIVASI					JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
27	3	2	3	2	3	13
28	4	3	3	3	4	17
29	4	2	3	2	5	16
30	3	2	3	3	4	15
31	4	3	3	3	4	17
32	4	3	3	3	5	18
33	5	3	4	3	5	20
34	4	2	3	3	4	16
35	4	2	3	2	4	15
36	4	2	3	2	4	15
37	4	2	3	2	4	15
38	4	2	3	2	4	15
39	5	2	4	2	5	18
40	4	3	4	3	4	18

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA										JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	37
4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	31
5	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	31
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
7	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
8	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	39
9	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	34
10	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	39
11	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	31
12	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	35
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	38
16	4	4	4	5	5	4	3	3	4	2	38
17	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	40
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
19	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	35
20	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	39
21	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	39

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA										
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	JUMLAH
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
23	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
27	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	30
28	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
29	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
33	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	29
34	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37
35	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36
36	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
39	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
40	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	36

RESPONDEN	KEPEMIMPINAN						JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
1	4	2	4	2	4	4	20
2	3	2	3	2	4	4	18
3	4	2	4	3	4	4	21
4	3	3	3	3	4	4	20
5	4	4	4	4	4	5	25
6	3	2	3	4	4	5	21
7	4	2	4	3	4	4	21
8	4	3	4	4	5	4	24
9	3	2	4	3	4	5	21
10	4	2	3	3	4	4	20
11	5	4	4	4	4	5	26
12	4	3	3	3	4	4	21
13	3	2	3	2	4	4	18
14	3	3	4	4	4	4	22
15	3	2	3	3	4	4	19
16	3	3	3	4	4	4	21

RESPONDEN	KEPEMIMPINAN						JUMLAH
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
17	3	3	3	3	4	4	20
18	4	4	4	4	4	5	25
19	3	3	4	4	4	4	22
20	3	2	3	3	4	4	19
21	4	3	4	4	4	5	24
22	3	2	3	3	4	4	19
23	4	3	3	3	4	4	21
24	3	3	3	2	4	4	19
25	3	3	3	3	4	4	20
26	4	4	4	3	4	5	24
27	3	2	3	2	4	4	18
28	3	3	3	3	4	4	20
29	4	3	4	4	4	5	24
30	3	3	3	3	4	4	20
31	3	3	3	3	4	4	20
32	4	3	4	4	4	4	23
33	3	2	3	2	4	4	18
34	3	2	3	2	3	5	18
35	3	3	3	3	4	4	20
36	3	2	3	3	4	4	19
37	4	4	3	3	4	5	23
38	4	3	4	3	4	5	23
39	3	3	3	3	5	5	22
40	3	2	3	2	4	4	18

Lampiran 4

Hasil Uji KMO and Bartlett's Test

1. Disiplin

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	48.039
	Df	10
	Sig.	.000

2. Motivasi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.603
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	115.550
	Df	10
	Sig.	.000

3. Lingkungan Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.679
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	128.800
	Df	45
	Sig.	.000

4. Kepemimpinan

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.693
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	61.948
	Df	15
	Sig.	.000

5. Kinerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	48.03
		9
	Df	10
	Sig.	.000

Lampiran 5 : Hasil Uji Instrumen MSA

1. Disiplin

		Anti-image Matrices				
		tingkat kehadiran	tata cara kerja	ketaatan pada atasan	kesadaran bekerja	tanggung jawab
Anti-image	tingkat kehadiran	.563	-.068	-.209	.064	-.195
Covariance	tata cara kerja	-.068	.749	-.009	-.261	-.118
	ketaatan pada atasan	-.209	-.009	.583	-.038	-.180
	kesadaran bekerja	.064	-.261	-.038	.823	-.084
	tanggung jawab	-.195	-.118	-.180	-.084	.535
	Anti-image	tingkat kehadiran	.735 ^a	-.105	-.364	.095
Correlation	tata cara kerja	-.105	.747 ^a	-.014	-.333	-.187
	ketaatan pada atasan	-.364	-.014	.761 ^a	-.055	-.321
	kesadaran bekerja	.095	-.333	-.055	.661 ^a	-.127
	tanggung jawab	-.356	-.187	-.321	-.127	.758 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

2. Motivasi

		Anti-image Matrices				
		tanggung jawab	prestasi kerja	peluang untuk maju	pengakuan atas kinerja	pekerjaan yang menantang
Anti-image	tanggung jawab	.168	-.141	.003	.019	-.050
Covariance	prestasi kerja	-.141	.156	-.088	-.043	.054
	peluang untuk maju	.003	-.088	.682	-.011	-.007
	pengakuan atas kinerja	.019	-.043	-.011	.376	-.291
	pekerjaan yang menantang	-.050	.054	-.007	-.291	.389
	Anti-image	tanggung jawab	.608 ^a	-.870	.008	.075
Correlation	prestasi kerja	-.870	.581 ^a	-.271	-.176	.219
	peluang untuk maju	.008	-.271	.896 ^a	-.021	-.013
	pengakuan atas kinerja	.075	-.176	-.021	.573 ^a	-.761
	pekerjaan yang menantang	-.196	.219	-.013	-.761	.509 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

3. Lingkungan Kerja

Anti-image Matrices

		penerangan	temperature	kelembaban	sirkulasi	suara bising	bau tidak sedap di tempat kerja	tata warna di tempat kerja	dekorasi	musik di tempat kerja	keamanan
Anti-image	Penerangan	.631	-.168	-.071	-.056	.089	-.173	.139	-.055	.164	-.109
Covariance	Temperature	-.168	.494	-.082	.050	-.112	-.023	-.114	-.058	-.099	.089
	Kelembaban	-.071	-.082	.407	.042	-.161	.144	-.210	.008	-.117	-.083
	Sirkulasi	-.056	.050	.042	.716	-.210	-.054	.011	-.149	-.014	.110
	suara bising	.089	-.112	-.161	-.210	.558	-.042	.098	-.115	.177	.022
	bau tidak sedap di tempat kerja	-.173	-.023	.144	-.054	-.042	.522	-.239	.017	-.044	-.129
	tata warna di tempat kerja	.139	-.114	-.210	.011	.098	-.239	.398	-.050	.067	.071
	Dekorasi	-.055	-.058	.008	-.149	-.115	.017	-.050	.417	-.109	-.207
	musik di tempat kerja	.164	-.099	-.117	-.014	.177	-.044	.067	-.109	.674	-.122
	Keamanan	-.109	.089	-.083	.110	.022	-.129	.071	-.207	-.122	.486
	Anti-image	Penerangan	.624 ^a	-.301	-.139	-.084	.150	-.302	.276	-.108	.252
Correlation	Temperature	-.301	.808 ^a	-.182	.085	-.213	-.045	-.257	-.127	-.172	.182
	Kelembaban	-.139	-.182	.687 ^a	.077	-.339	.312	-.523	.019	-.223	-.188
	Sirkulasi	-.084	.085	.077	.633 ^a	-.332	-.088	.021	-.273	-.021	.186
	suara bising	.150	-.213	-.339	-.332	.625 ^a	-.079	.208	-.239	.288	.042
	bau tidak sedap di tempat kerja	-.302	-.045	.312	-.088	-.079	.639 ^a	-.525	.037	-.075	-.256
	tata warna di tempat kerja	.276	-.257	-.523	.021	.208	-.525	.590 ^a	-.123	.129	.162
	Dekorasi	-.108	-.127	.019	-.273	-.239	.037	-.123	.786 ^a	-.205	-.460
	musik di tempat kerja	.252	-.172	-.223	-.021	.288	-.075	.129	-.205	.623 ^a	-.213
	Keamanan	-.196	.182	-.188	.186	.042	-.256	.162	-.460	-.213	.678 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

4. Kepemimpinan

Anti-image Matrices

		kemampuan mengambil keputusan	kemampuan memotivasi	kemampuan komunikasi	kemampuan mengendalikan bawahan	tanggung jawab	kemampuan mengendalikan emosionalnya
Anti-image Covariance	kemampuan mengambil keputusan	.520	-.169	-.266	.047	-.006	-.054
	kemampuan memotivasi	-.169	.572	.103	-.231	-.068	-.182
	kemampuan komunikasi	-.266	.103	.484	-.201	-.014	-.109
	kemampuan mengendalikan bawahan	.047	-.231	-.201	.554	-.134	-.023
	tanggung jawab	-.006	-.068	-.014	-.134	.900	.147
	kemampuan mengendalikan emosionalnya	-.054	-.182	-.109	-.023	.147	.710
Anti-image Correlation	kemampuan mengambil keputusan	.701 ^a	-.310	-.530	.087	-.009	-.089
	kemampuan memotivasi	-.310	.674 ^a	.196	-.410	-.095	-.286
	kemampuan komunikasi	-.530	.196	.649 ^a	-.389	-.021	-.186
	kemampuan mengendalikan bawahan	.087	-.410	-.389	.706 ^a	-.189	-.036
	tanggung jawab	-.009	-.095	-.021	-.189	.610 ^a	.183
	kemampuan mengendalikan emosionalnya	-.089	-.286	-.186	-.036	.183	.792 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

5. Kinerja

Anti-image Matrices

		kuantitas kerja	kualitas hasil kerja	efisiensi dalam melakukan tugas	disiplin kerja	inisiatif
Anti-image	kuantitas kerja	.563	-.068	-.209	.064	-.195
Covariance	kualitas hasil kerja	-.068	.749	-.009	-.261	-.118
	efisiensi dalam melakukan tugas	-.209	-.009	.583	-.038	-.180
	disiplin kerja	.064	-.261	-.038	.823	-.084
	Inisiatif	-.195	-.118	-.180	-.084	.535
	Anti-image	kuantitas kerja	.735 ^a	-.105	-.364	.095
Correlation	kualitas hasil kerja	-.105	.747 ^a	-.014	-.333	-.187
	efisiensi dalam melakukan tugas	-.364	-.014	.761 ^a	-.055	-.321
	disiplin kerja	.095	-.333	-.055	.661 ^a	-.127
	inisiatif	-.356	-.187	-.321	-.127	.758 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tanggung jawab	16.48	1.846	.699	.686
prestasi kerja	16.35	2.336	.736	.674
peluang untuk maju	15.63	2.753	.483	.757
pengakuan atas kinerja	15.65	2.746	.508	.750
pekerjaan yang menantang	15.60	2.862	.390	.783

2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tanggung jawab	16.48	1.846	.699	.686
prestasi kerja	16.35	2.336	.736	.674
peluang untuk maju	15.63	2.753	.483	.757
pengakuan atas kinerja	15.65	2.746	.508	.750
pekerjaan yang menantang	15.60	2.862	.390	.783

3. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penerangan	32.65	7.362	.406	.787
Temperature	32.93	6.738	.591	.767
Kelembaban	32.83	6.969	.616	.769
Sirkulasi	32.58	7.584	.263	.800
suara bising	32.60	7.221	.394	.788
bau tidak sedap di tempat kerja	32.65	7.156	.519	.778
tata warna di tempat kerja	33.58	6.661	.468	.780
Dekorasi	33.73	5.846	.719	.744
musik di tempat kerja	32.95	7.074	.352	.794
Keamanan	33.60	5.938	.507	.783

4. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kemampuan mengambil keputusan	17.50	3.385	.596	.705
kemampuan memotivasi	18.20	3.036	.590	.708
kemampuan komunikasi	17.55	3.536	.605	.707
kemampuan mengendalikan bawahan	17.85	2.951	.612	.702
tanggung jawab	16.90	4.605	.177	.789
kemampuan mengendalikan emosionalnya	16.63	3.830	.466	.741

5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kuantitas kerja	13.98	2.589	.591	.673
kualitas hasil kerja	14.65	3.208	.445	.730
efisiensi dalam melakukan tugas	14.20	2.421	.593	.672
disiplin kerja	14.55	3.331	.292	.770
Inisiatif	14.13	2.266	.667	.637

Lampiran 7 : Hasil Uji Analisis Data

1. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.573	1.815

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja

2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	185.776	4	46.444	14.095	.000 ^b
Residual	115.324	35	3.295		
Total	301.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja

3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-17.266	6.676		-2.586	.014
Disiplin	.421	.173	.256	2.427	.021
Motivasi	.422	.258	.174	1.638	.110
Lingkungan Kerja	.296	.086	.402	3.437	.002
Kepemimpinan	.633	.148	.499	4.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja