

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berkembang zaman, organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Organisasi terdiri dari kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola.

Salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan daya saing dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Namun, peningkatan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari pegawai perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, kinerja pegawai terkait erat dengan sumber daya manusia (Wijaya *et al*, 2020). Kinerja pegawai menjadi ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Saputra & Dita, 2019). Seorang pegawai dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Motivasi kerja dapat pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Saripudin & Handayani, 2017). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal (Mafitri *et al*, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun pegawai dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Chrisnanto & Riyanto, 2020).

Seorang pegawai yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang pegawai demi untuk pencapaian

peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam perusahaan. (Wijaya, *et al*, 2020). Motivasi juga dapat menjadi pacuan pegawai dalam peningkatan kinerja, daya saing, peningkatan kualitas, dan yang terutama sebagai prinsip hidup yang diterapkan oleh karyawan (Nelizulfa, 2018).

Menciptakan kinerja pegawai yang maksimal diperlukan disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan kesadaran dan kekuatan yang berkembang dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan sehingga mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan, keputusan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Individu yang mempunyai disiplin kerja akan muncul ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin yang tinggi maka kinerja akan meningkat secara signifikan (Yuniarsih & Setyorini, 2020). Disiplin pegawai dapat dibangun dengan cara menciptakan komunikasi searah antara pimpinan dengan pegawai, Komunikasi yang baik dapat menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut (Nelizulfa, 2018).

Menciptakan kinerja pegawai yang maksimal juga diberikan imbalan berupa kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi

penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kinerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. System kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. (Saputra & Dita, 2019)

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, sehingga kinerja pegawai akan menurun (Idris, *et al*, 2020)

Pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah unsur kinerja. Pegawai yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mempunyai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hutami, *et al* (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk kerja optimal, sehingga waktu kerja menjadi efektif demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten merupakan lembaga pemerintah dibawah pemda yang bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan penata ruang untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara. Hanya saja sejauh ini terdapat kekurangan tenaga kerja sehingga diseraplah Tenaga Harian Lepas. Tenaga Harian Lepas ini difungsikan untuk mengisi kekurangan tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang seharusnya diemban oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Adapun fungsi utama Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yaitu perumusan kebijakan daerah, pelaksanaan kebijakan daerah, koordinasi penyediaan insfrastruktur dan pendukung di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, serta peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, pelaksanaan administrasi dinas dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Idealnya, di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan karyawan agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja. Namun saat ini masih belum bisa mencapai kondisi tersebut.

2. Belum ada penelitian secara komprehensif tentang efektivitas penggunaan Tenaga Harian Lepas, padahal Tenaga Harian Lepas pun harus memenuhi unsur-unsur yang diperlukan dalam bekerja, seperti motivasi, disiplin, kompensasi maupun lingkungan kerja.

C. Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan hanya difokuskan pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
2. Aspek kinerja dibahas melalui aspek motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja. Teknik analisisnya menggunakan teknik *causal research* yang menyatakan kinerja sebagai variabel terikat dan variabel lainnya sebagai variabel bebas.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?

3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan / kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai produktivitas kerja.

2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pengambilan keputusan bagi pengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan penghargaan, menyesuaikan beban kerja pegawai, meningkatkan jiwa kedisiplinan, dan menjaga kepuasan karyawan tetap tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerja, memiliki jiwa yang bertanggung jawab, dan meningkatkan jiwa kedisiplinan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Rosyida (2010: 11), kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Afandi (2018: 83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2013: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

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

manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo (2010: 4))

Rivai (2012: 309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

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

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

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

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

pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

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

3. Indikator kinerja

Afandi (2018: 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas kerja

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

2) Kualitas hasil kerja

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

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

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

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

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

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Samsudin (2014: 66) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan

dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

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

Selain itu menurut Siagian (2010: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

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

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

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

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang

lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji

2) Prestasi kerja

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

3) Pekerjaan itu sendiri

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

4) Penghargaan

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

5) Tanggung jawab

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

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa

mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

3. Indikator motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 93) sebagai berikut :

1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

C. Disiplin

1. Pengertian disiplin

Sutrisno (2016: 96) mendefinisikan disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Rivai (2011: 825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Siswanto (2010 : 291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta dianggap menjalakkannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2011 : 825) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 : 23) mengemukakan kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

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

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Sutrisno (2011: 86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3. Indikator disiplin

Sutrisno (2011: 94) adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

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

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

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

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

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

D. Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Sutrisno (2010: 183) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa mereka yang telah diberikan kepada perusahaan.

Suryadarma (2011 : 41) mengatakan, kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Dari definisi di atas kompensasi menurut penulis dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa dari

sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Suryasudarma (2011: 41) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ada tujuh yaitu:

1) Rata-rata imbalan pada lingkup tertentu

Tarif yang ada pada pasar tenaga kerja juga ikut mempengaruhi tinggi rendahnya imbalan kepada karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2) Kekuatan organisasi serikat pekerja

Di negara-negara yang sudah maju memiliki kekuatan serikat kerja untuk membuat negosiasi (*bargaining power*) dengan para pemilik perusahaan juga ikut menentukan besarnya imbalan karyawan para pekerja di dalam satuan-satuan industri yang ada

3) Peraturan pemerintah

Dibeberapa negara ketentuan perundang-undangan dari pemerintah juga ikut dalam menentukan besar kecilnya imbalan kekayaan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

4) Penggajian yang adil dan memadai

Suatu system imbalan yang baik seharusnya memperhatikan juga prinsip-prinsip keadilan, baik dilihat

dari kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan para karyawan secara konsektual.

5) Kebijakan dalam sistem imbalan kekaryaan dan penyesuaiannya di dalam perusahaan dalam memberikan imbalan kekaryaan, atas dasar perencanaan itulah seharusnya perusahaan memberikan imbalan kekaryaan dengan fluktuasi tertentu kepada para karyawan

6) Tantangan imbalan kekaryaan internasional

Dalam memberikan imbalan kekaryaan perusahaan juga harus mempertimbangkan imbalan kekaryaan internasional , apalagi jika perusahaan tersebut sudah beroperasi secara lintas batas negara atau bersifat multinasional

7) Produktivitas dan biaya operasi

Didalam memberikan imbalan kekaryaan perusahaan juga harus mempertimbangkan produktivitas dan biaya operasi dalam kehidupan sehari-hari.

3. Indikator kompensasi

Indikator kompensasi menurut Suwanto dan Priansa (2015: 222) , ada beberapa asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut :

1) Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama.

2) Asas kelayakan

Kompensasi yang diterima karyawan juga harus memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar.

3) Asas kewajaran

Kompensasi yang wajar adalah besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti : prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lainnya.

E. Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Nuraini (2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya missal dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Siagian (2014 : 56) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Afandi (2018 : 66) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

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

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Secara Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

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

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

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

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1. Struktur kerja
- 2. Tanggung jawab kerja
- 3. Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4. Kerja sama antar kelompok
- 5. Kelancaran komunikasi umum hubungan antara beban Kerja.

Tarwaka (2014: 55) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor eksternal

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

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

2) Faktor internal

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

dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

3. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut 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 menurut Nuraini (2013 : 103)

1. 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.

2. Warna

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

3. Udara

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

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain.

F. Penelitian yang Relevan

Tabel II.1 Penelitian yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran (Mafitri, Leonardo, Edward, 2017)	a. Metode deskriptif kuantitatif b. Teknik purposive sampling c. Sampel berjumlah 35 karyawan d. Data dianalisis dengan regresi linier berganda	a. Adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Wijaya, Semmaila, Serang, 2020)	a. Metode sensus, karena jumlah tergolong sedikit. b. Populasi tergolong sedikit. c. sampel yang digunakan 40 orang ASN	a. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap ASN pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Pare-pare. b. Semakin tinggi motivasi ASN dan semakin baik lingkungan kerja yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pare-pare akan meningkatkan kinerja ASN.
3.	Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hutami, Semmaila, Labbase, 2020)	a. Menggunakan teknik data metode analisis asumsi klasik. b. populasi yang digunakan 32 responden. c. Pengumpulan data menggunakan regresi linier berganda.	a. Kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi	a. Menggunakan metode analisis linier	a. Disiplin secara parsial tidak

	<p>terhadap kinerja karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan</p> <p>(Saripudin dan Handayani, 2017)</p>	<p>berganda</p> <p>b. Sampel dan populasi yang digunakan 31 responden</p> <p>c. Alat analisis menggunakan uji asumsi klasik</p>	<p>pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jamu Air Mancur Karanganyar</p> <p>(Nelizulfa, 2018)</p>	<p>a. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif.</p> <p>b. Dengan teknik analisis linier berganda</p> <p>c. Sampel menggunakan 42 responden.</p>	<p>a. Motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan..</p>
6.	<p>Analisa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kab. Karanganyar</p> <p>(Haya dan Angelina YPE , 2020)</p>	<p>a. Jenis penelitian deskriptif kausal</p> <p>b. Populasi yang digunakan 50 Orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kab. Karanganyar</p>	<p>a. Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan .</p>
7.	<p>Pengaruh disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja</p> <p>(Yuniarsih dan Setyorini, 2020)</p>	<p>a. Metode deskriptif kuantitatif</p> <p>b. Teknik <i>purposive sampling</i> jenuh</p> <p>c. Sampel berjumlah 50 karyawan</p> <p>d. Data dianalisis dengan regresi linier berganda</p>	<p>a. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu</p>	<p>a. Metode deskriptif kualitatif</p> <p>b. Sampel diambil sebanyak 80 karyawan</p> <p>c. Pengumpulan data menggunakan kuisioner</p> <p>d. Teknik analisis data</p>	<p>a. Kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sehingga antara kompensasi pegawai dan</p>

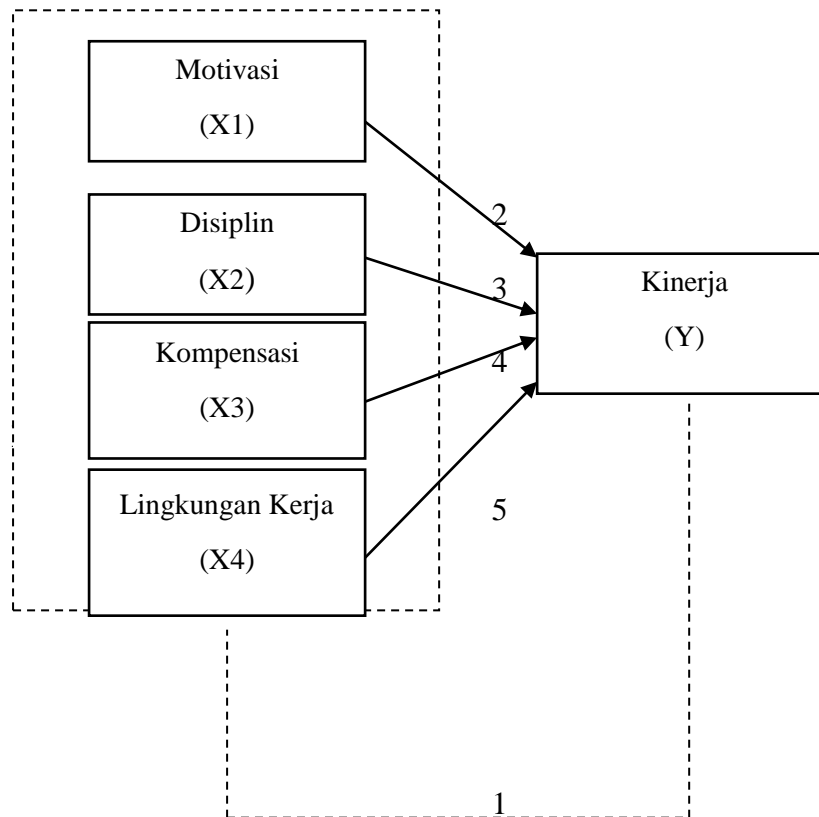
	Kabupaten Kepulauan Selayar (Yusuf, Sjarlis, Rahim, 2020)	menggunakan analisis regresi linier berganda	lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja
9.	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada DPU dan ESDM Kab. Boyolali (Pratiwi dan Dita, 2016)	a. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif b. Sampel menggunakan 43 responden c. Metode analisis data regresi linier berganda	a. Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
10.	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta) (Saputra dan Dita, 2019)	a. Metode deskriptif kuantitatif b. Sample berjumlah 52 responden c. Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan teknik sampling jenuh.	a. Variabel kompensasi dan kepemimpinan memiliki kontribusi cukup terbatas dalam menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model..
11.	<i>Effect of work discipline and work environment to performance of employees (Case study at the hospital (RSUP) Dr. Muhammad Hoesin Palembang.</i> (Hidayati, et al, 2019)	a. Menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan skala likert b. Sample diambil 100 dengan populasi keseluruhan 2.807 karyawan. c. Metode analisis data regresi linier berganda	a. Kinerja karyawan mampu menyediakan fasilitas kerja dan suasana kerja yang baik. Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas penunjang kerja perlu di tambah dan diperbarui untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
12	<i>The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the</i>	a. Menggunakan analisis deskriptif kuantitatif b. Populasi sebanyak 287 responden c. Sample diambil 137 karyawan. d. Metode analisis data	a. Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	<p><i>Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia</i></p> <p>(Destari dan Yuri, 2018)</p>	regresi linier	pegawai Direktorat Jendral Pembinaan Kontruksi Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Republik Indonesia
13	<p><i>The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance ; Evidence From Indonesia</i></p> <p>(Idris, et al ,2020)</p>	<p>a. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif</p> <p>b. Populasi sejumlah 206</p> <p>c. Menggunakan alat analisis <i>Probability sampling techniques</i></p>	<p>a. Lingkungan kerja sangat membantu meningkatkan kepuasan produktivitas karyawan.</p> <p>b. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
14	<p><i>The consequence of work environment on employees productivity.</i></p> <p>(Massoudi, et al, 2017)</p>	<p>a. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kualitatif</p> <p>b. Jumlah sampel 50 responden</p> <p>c. Metode penelitian dengan menggunakan <i>causal effect</i> dan jenis data premier</p>	<p>a. Hubungan antara lingkungan kantor dengan produktivitas karyawan. Komponen perilaku lingkungan kantor memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas, dibandingkan komponen fisik saja. Dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan tempat kerja secara keseluruhan mengarah pada produktivitas.</p>

15	<p><i>The Effect Of Work Discipline, Work Ethnic And Work Environment On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance Of Aceh Education Office Province Of Aceh Indonesia</i></p> <p>(Mukhlis, Adam, Djalil, 2020)</p>	<p>a. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif</p> <p>b. Populasi berjumlah 206 responden</p> <p>c. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</p>	<p>a. Penelitian menunjukkan secara simultan disipin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
----	--	--	--

G. Kerangka Berfikir

Gambar II.1 Kerangka Berfikir



Keterangan:

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitian sebagai berikut :

1. Angka 1 merupakan hipotesis 1, yang refrensinya diambil dari : Mafitri, *et al* (2017), Wijaya, *et al* (2020), Hutami, *et al* (2020), Saripudin & Handayani (2017), Nelizulfa (2018), Haya & Angelina (2020), Yuniarsih & Setyorini (2020), Yusuf, *et al* (2020), Pratiwi & Dita (2016), Saputra & Dita (2019), Hidayati, *et al* (2019), Chrisnanto & Riyanto (2020), Idris , *et al* (2020), Mukhlis, *et al* (2020)
2. Angka 2 merupakan hipotesis 2, yang referensinya diambil dari : Wijaya, *et al* (2020), Saripudin & Handayani (2017), Nelizulfa (2018), Pratiwi & Dita (2016), Haya & Angelina (2020), Yusuf, *et al* (2020), Chrisnanto & Riyanto (2020), Mukhlis, *et al* (2020)
3. Angka 3 merupakan hipotesis 3, yang referensinya diambil dari : Mafitri, *et al* (2017), Saripudin & Handayani (2017), Nelizulfa (2018), Yuniarsih & Setyorini (2020), Yusuf, *et al* (2020),

Hidayati, *et al* (2019), Chrisnanto & Riyanto (2020), Mukhlis, *et al* (2020)

4. Angka 4 merupakan hipotesis 4, yang referensinya diambil dari : Hutami, *et al* (2020), Nelizulfa, (2018), Haya & Angelina (2020), Yuniarsih & Setyorini (2020), Yusuf, *et al* (2020), Pratiwi & Dita (2016), Saputra & Dita (2019), Idris, *et al* (2020)
5. Angka 5 merupakan hipotesis 5, yang referensinya diambil dari : Mafitri, *et al* (2017), Wijaya, *et al* (2020), Hutami, *et al* (2020), Haya & Angelina (2020), Yuniarsih & Setyorini (2020), Idris, *et al* (2020), Mossoudi, *et al* (2017), Mukhlis, *et al* (2020)

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016: 64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Mafitri, Leonardo, Edward (2017) menyebutkan bahwa ada pengaruh positif motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, artinya apabila motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja diterapkan pada suatu perusahaan maka akan tercipta produktivitas kerja yang maksimal. Wijaya, *et al* (2020) menyebutkan motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap ASN pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Pare-pare.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Klaten.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Saripudin & Handayani (2017) menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nelizulfa (2018) menyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pratiwi & Dita (2016) menyatakan. Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan urian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H2: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Klaten.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Saripudin & Handayani (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Chrisnanto & Riyanto (2020) menyatakan bahwa a. Lingkungan kerja , kepuasan kerja, dan

kompensasi secara simltan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Kab. Sigi. Mafitri, *et al* (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

Berdasarkan urian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H3: Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Klaten.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Saputra & Dita (2019) menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pada karyawan. Pratiwi & Dita (2016) menyatakan bahwa adaya pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hutami, Semmaila, Labbase (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan urian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H4: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Klaten.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hayati, *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada perusahaan. Mafitri, *et al* (2017) menyebutkan bahwa ada pengaruh positif motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, artinya apabila motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja diterapkan pada suatu perusahaan maka akan tercipta produktivitas kerja yang maksimal. Mossoudi, *et al* (2017) menyatakan bahwa hubungan antara lingkungan kantor dengan produktivitas karyawan. Komponen perilaku lingkungan kantor memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas, dibandingkan komponen fisik saja. Dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan tempat kerja secara keseluruhan mengarah pada produktivitas.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Klaten.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan alat analisis statistik seperti rumus-rumus, alat dan model-model analisis (hasil perhitungan) yang kemudian dijelaskan makna dari angka-angka tersebut serta disimpulkan. Menurut Sugiyono (2019: 13) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik inferensi. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang digunakan dalam penelitian, sedangkan statistik inferensi digunakan untuk membuktikan hipotesis yang dilakukan dengan cara menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, statistik deskriptif digunakan untuk data non parametrik, sedangkan inferensi digunakan untuk statistik parametrik.

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten dengan pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten, Jl. Sulawesi No. 26 Sikenong, Kec Klaten Tengah, Kab Klaten, Jawa Tengah. Memilih lokasi penelitian karena peneliti ingin mengungkap kendala apa yang terjadi pada Kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2. Waktu

Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 6 bulan yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian dari bulan Juli 2021 sampai bulan Desember 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

(Sugiono, 2019 : 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Yang menjadi populasi dalam

penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten yang berjumlah 194 Pegawai

2. Sampel dan teknik sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2019:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Meskipun sampel hanya merupakan bagian dari populasi, kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu harus dapat menggambarkan populasi.

Teknik pengambilan data sampel biasanya didasarkan oleh suatu pertimbangan tertentu, misalnya keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Adapun cara dalam penentuan sampel, penulis menggunakan *simple random sampling*. Hal ini dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan berdasarkan atas strata, random atau daerah, tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15%, 20-25% atau 50-55% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya 194 orang responden, maka penulis mengambil 55 % jumlah populasi yang

ada dari Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten yaitu sebanyak 81 orang responden.

D. Jenis dan sumber data

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu. Data yang tergolong dalam data primer adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang menjadi data dukung variabel yang diteliti

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi. Data jenis ini meliputi jumlah pegawai, masa kerja pegawai, dll.

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:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung atas obyek yang diteliti. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. (Sugiyono, 2019: 234).

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2019: 329) merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

c. Wawancara

Wawancara/ interview merupakan teknik komunikasi lintas secara langsung antara yang diteliti dengan peneliti. Sugiyono (2019: 123) wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka atau secara langsung maupun dengan menggunakan jaringan telepon.

d. Kuisioner

Sugiyono (2019: 199) Kuisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner didesain dengan pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban . Kelima pilihan tersebut adalah :

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Kurang Setuju
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

e. Studi Pustaka

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

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.	a. Kuantitas kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas d. Disiplin kerja e. Inisiatif Afandi (2018:89)	a. Jumlah dari hasil pekerjaan yang di tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan b. Pegawai selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah di lakukan dalam melaksanakan pekerjaan c. Pegawai menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan d. Pegawai berusaha mematuhi aturan yang ada e. Pegawai melaporkan hasil pekerjaan melalui laporan harian ke pimpinan

Motivasi	Dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas kinerja e. Pekerjaan yang menantang <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2010:93)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan b. Pegawai diberi penghargaan atas prestasi yang diraih c. Pegawai selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja d. Pegawai diberi insentif atas prestasi yang diraih. e. Pegawai siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi
Disiplin	Adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya	<ul style="list-style-type: none"> a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap aturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap aturan lainnya dalam perusahaan <p>Sutrisno (2011: 94)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai selalu hadir tepat waktu saat bekerja b. Pegawai selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. c. Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan. d. Pegawai bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu e. Pegawai selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh.
Kompensasi	Kompensasi merupakan suatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Intensif c. Tunjangan asuransi kesehatan d. Tunjangan liburan e. Tunjangan hari raya <p>Veithzal Rivai (2011 : 357)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai menerima gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan b. Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan c. Pegawai merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja

			<p>diperusahaan</p> <p>d. Pegawai menerima tunjangan hari raya sesuai yang diharapkan</p> <p>e. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan</p> <p>f. Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan</p>
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi	<p>a. Penerangan</p> <p>b. Suhu udara</p> <p>c. Suara bising</p> <p>d. Ruang gerak yang diperlukan</p> <p>e. Keamanan</p> <p>f. Hubungan kerja Elqorni (2012: 23)</p>	<p>a. Pegawai saling menjalin hubungan baik dengan karyawan lain</p> <p>b. Pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada</p> <p>c. Pegawai merasa fasilitas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan</p> <p>d. Pimpinan sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor</p> <p>e. Pegawai sudah mendapatkan fasilitas yang layak</p>

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Ghozali (2019: 53), uji validitas digunakan untuk melihat apakah pernyataan yang tercantum dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan

menghitung koefisien korelasi dari tiap pertanyaan dengan skor soal yang kemudian dibandingkan dengan r tabel . nilai koefisien validitas harus berada diatas nilai koefisien dalam tabel. Pengujian validitas ini menggunakan ketentuan jika signifikansi dalam r hitung lebih besar dari r tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik (Ghozali, 2016: 97)

a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

b)

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

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total item

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek

Setelah diperoleh harga r_{xy} kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan harga r *product moment*, jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka dikatakan bahwa butir soal itu valid. Suatu data dikatakan tidak valid jika nilai hasil perhitungan r_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (Sugiyono, 2019: 57).

a. Uji validitas variabel kinerja

Tabel III.2
Hasil uji validitas kinerja

item	r hitung	r tabel	keterangan
PK_1	0,741	0,444	Valid
PK_2	0,768	0,444	Valid
PK_3	0,667	0,444	Valid
PK_4	0,671	0,444	Valid
PK_5	0,722	0,444	Valid

Sumber : Data olahan 2021

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

b. Uji validitas variabel motivasi

Tabel III.3
Hasil uji validitas motivasi

item	r hitung	r tabel	keterangan
P_1	0,739	0,444	Valid
P_2	0,655	0,444	Valid
P_3	0,661	0,444	Valid
P_4	0,663	0,444	Valid
P_5	0,779	0,444	Valid

Sumber : Data olahan 2021

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

c. Uji validitas variabel disiplin

Tabel III.4
Hasil uji validitas disiplin

Item	r hitung	r tabel	keterangan
BK_1	0,781	0,444	Valid
BK_2	0,824	0,444	Valid
BK_3	0,713	0,444	Valid
BK_4	0,576	0,444	Valid
BK_5	0,682	0,444	Valid

Sumber : Data olahan 2021

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

d. Uji validitas variabel kompensasi

Tabel III.5
Hasil uji validitas kompensasi

Item	r hitung	r tabel	keterangan
DK_1	0,496	0,444	Valid
DK_2	0,585	0,444	Valid
DK_3	0,643	0,444	Valid
DK_4	0,792	0,444	Valid
DK_5	0,803	0,444	Valid

Sumber : Data olahan 2021

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

e. Uji validitas variabel lingkungan kerja

Tabel III.6
Hasil uji validitas lingkungan kerja

item	r hitung	r tabel	keterangan
KK_1	0,696	0,444	Valid
KK_2	0,673	0,444	Valid
KK_3	0,755	0,444	Valid
KK_4	0,842	0,444	Valid
KK_5	0,780	0,444	Valid

Sumber : Data olahan 2021

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

2. Uji Reliabilitas

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

Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali hasil pengtesan. Metode ini menggunakan Cronbrach Alpha $< 0,6$. Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alfanya semakin mendekati 1 (satu). Rumus Alpha adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Tabel 111.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Kinerja (Y)	0,759	> 0,6, reliable
Motivasi (X1)	0,738	> 0,6, reliable
Disiplin (X2)	0,756	> 0,6, reliable
Kompensasi (X3)	0,665	> 0,6, reliable
Lingkungan kerja (X4)	0,805	> 0,6, reliable

Sumber : Data olahan 2021

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

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Sugiyono (2019: 76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi vvariabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogotov-Smirnov. Menurut Maryam (2015:64) Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji Tolerance value diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1 (Sugiyono, 2013: 79).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah variabel motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Maryam (2015: 59) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c) Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna

VIF=1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai *cut off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2016: 134).

I. Analisis data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linear Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preiktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono,2011: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= koefisien besarnya regresi/ pengaruh
X ₁ ,	= Motivasi
X ₂ ,	= Disiplin
X ₃ ,	= Kompensasi
X ₄ ,	= Lingkungan Kerja
e	= error

2. Uji F

Maryam (2015: 114) Uji F atau uji signifikan simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : $\beta_1=\beta_2=\beta_3=\beta_4=0$ (dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

H_a : $\beta_1\neq\beta_2\neq\beta_3\neq\beta_4\neq 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai F

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k;n-k) \quad F_{\text{hitung}}$$

Penghitungan nilai F

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana :

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n : Jumlah pengamatan

R^2 : Koefisien determinasi

d. Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$F_{hitung} < F_{tabel}$

3. Uji t

Djarwanto dan Subagyo (2011: 268) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah suatu kebetulan belaka

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_0 : \beta \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

keterangan :

t : Besarnya thitung

b : Koefisien Regresi

β : Nilai dari hipotesis 0

Sb : Standar error regresi

d. Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati nol (0) menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati angka satu (1), menunjukkan variabel bebas memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Pawenang 2011: 91). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana :

ESS = *Explain sum of square*

TSS = *Total sum of square*

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten berdasarkan Peraturan Bupati Klaten Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten memiliki susunan organisasi Dinas sebagaimana terlampir di lampiran 10.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas Pokok

Dinas sebagaimana susunan struktur organisasi diatas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang
- 2) Pelaksanaan kebijakan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang

- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang
- 4) Pelaksanaan administrasi Dinas
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sesuai dengan Renstra 2016-2021 adalah sebagai berikut :

“Pembangunan dan pelayanan dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang cepat dan tanggap untuk mendukung terwujudnya klaten yang maju, mandiri, dan berdaya saing“.

Makna yang terkandung dalam visi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Maju yaitu kondisi masyarakat Kabupaten Klaten dapat tercukupi kebutuhan hidupnya secara adil dan merata, baik kebutuhan lahiriah yang meliputi : sandang, pangan, papan, pendidikan dan kesehatan, maupun kebutuhan batiniah yang meliputi rasa ama, tentram dan damai.

Mandiri yaitu bahwa masyarakat Kabupaten Klaten mampu bertumpu pada kondisi,potensi dan kemampuan sendiri, tanpa harus meninggalkan kerjasama dengan para pihak untuk melaksanakan pembangunan.

Berdaya saing yaitu bahwa Kabupaten Klaten kedepan memiliki kemampuan untuk berinteraksi dan keunggulan kompetitif sehingga mampu dan dapat bersaing di segala bidang.

b. Misi

Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sesuai dengan RENSTRA 2016-2021 adalah sebagai berikut :

Mewujudkan peningkatan pembangunan dan pemeliharaan di bidang pekerjaan umum dan energi sumber daya mineral, yang tanggap, tepat, dan manfaat, serta berwawasan lingkungan. Menjadikan etos kerja yang baik guna pelayanan di bidang pekerjaan umum dan energi sumber daya mineral yang cepat, dan merata.

4. Strategi dan Arah Kebijakan

Optimalisasi peran (koordinasi, sistem informasi, data, SDM, kelembagaan dan administrasi) dan akuntabilitas kinerja aparatur untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Sebagaimana di rumuskan Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum ini terkait dengan pernyataan visi, misi, tujuan dan sasaran, maka disusunlah beberapa strategi dan kebijakan untuk pencapaiannya. Berdasarkan dari apa yang telah dirumuskan tersebut, maka ditentukan Strategi dan Kebijakan Dinas Pekerjaan Umum sebagaimana berikut :

Secara umum, beberapa poin penting yang akan dilaksanakan guna pencapaian visi adalah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
2. Mengoptimalkan sumber dana yang ada untuk mencapai kualitas tata kelola Dinas yang baik, dan dalam rangka pelayanan masyarakat terutama bidang infrastruktur.
3. Mengoptimalkan penggunaan Teknologi Informasi dan pengakuratan database ke-PU-an untuk mendukung Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.
4. Meningkatkan sinergitas dan harmonisasi hubungan antar stakeholder dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Klaten.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa deskripsi responden penelitian ini difokuskan pada distribusi persepsi atas variabel motivasi pegawai, disiplin, kompensasi dan Lingkungan Kerja. Hasil yang diperoleh dalam pengambilan sampel ini adalah :

1. Motivasi Pegawai

Tabel IV.1
Deskripsi responden berdasarkan Motivasi Pegawai

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	22 – 25	35	43 %
Sedang	18 – 21	38	47 %
Rendah	15 – 17	8	10 %
Jumlah		81	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel IV.1 diatas penelitian ini menggunakan deskripsi persepsi dari 81 responden atas variabel motivasi pegawai dengan hasil kategori tinggi sejumlah 43 %, kategori sedang sejumlah 47 %, dan kategori rendah sejumlah 10%.

2. Disiplin

Tabel IV.2
Deskripsi responden berdasarkan Motivasi Pegawai

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	22 – 25	35	43 %
Sedang	18 – 21	40	50 %
Rendah	14 – 17	6	7 %
Jumlah		81	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas penelitian ini menggunakan deskripsi persepsi dari 81 responden atas variabel disiplin dengan hasil kategori tinggi sejumlah 35 %, kategori sedang sejumlah 40 %, dan kategori rendah sejumlah 7 %.

3. Kompensasi

Tabel IV.3
Hasil diskripsi responden berdasarkan Kompensasi

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	22 – 25	29	36 %
Sedang	18 – 21	45	45 %
Rendah	15 – 17	7	9 %
Jumlah		81	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas penelitian ini menggunakan deskripsi persepsi dari 81 responden atas variabel disiplin dengan hasil

kategori tinggi sejumlah 36 %, kategori sedang sejumlah 45 %, dan kategori rendah sejumlah 9 %.

4. Lingkungan Kerja

Tabel IV.4
Hasil deskripsi responden berdasarkan Lingkungan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	22 – 25	51	51 %
Sedang	18 – 21	27	27 %
Rendah	15 – 17	3	3 %
Jumlah		81	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas penelitian ini menggunakan deskripsi persepsi dari 81 responden atas variabel lingkungan kerja dengan hasil kategori tinggi sejumlah 51 %, kategori sedang sejumlah 27 %, dan kategori rendah sejumlah 3 %.

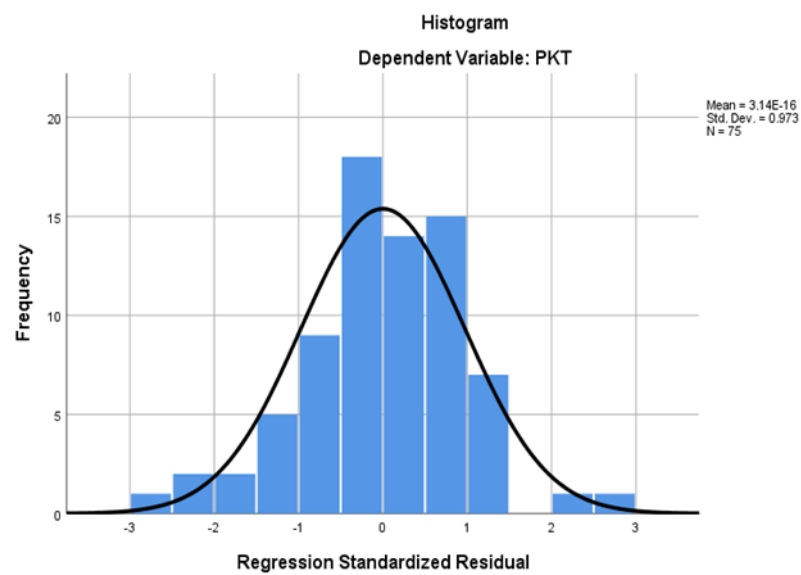
C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015 : 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov. Jika nilai Kolmogorov-smirnov lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2015 : 152).

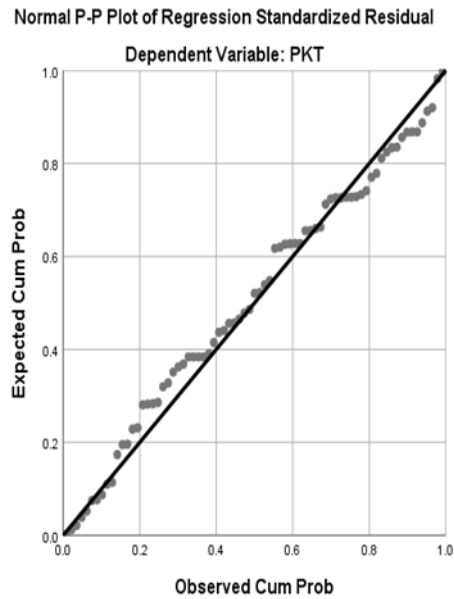
Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2015 : 163) adalah apabila data

tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Lampiran V

Gambar IV. 2 Grafik Histogram Normalitas



Sumber : Lampiran V
Gambar IV.3 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik diatas normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov Smirnov test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,81957911
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,727
Asymp. Sig. (2-tailed)		,666

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil *output* SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.4 di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,666 atau lebih besar dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa residual dari persamaan regresi ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1.	Motivasi	.264	3,784	tidak terjadi multikolinieritas
2.	Disiplin	.246	4,058	tidak terjadi multikolinieritas
3.	Kompensasi	.280	3,570	tidak terjadi multikolinieritas
4.	Lingkungan Kerja	.980	1,020	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan tabel IV.5, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami *multikolinearitas*

3. Uji Heteroskedastisitas

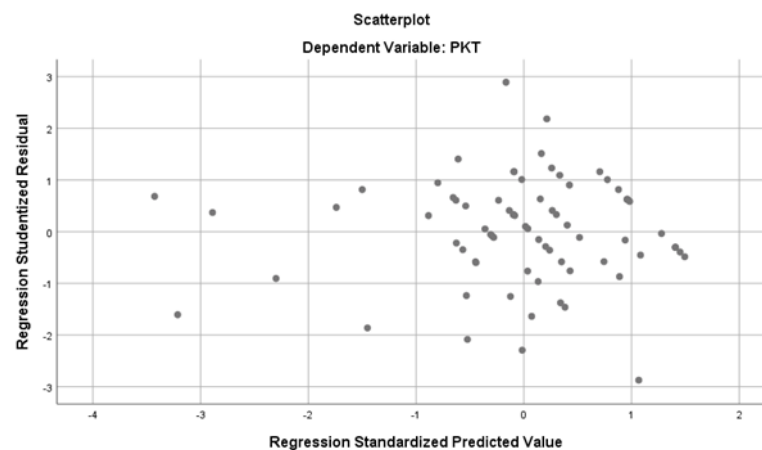
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015 : 139).

Tabel IV.6
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Motivasi	0,462	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Disiplin	0,300	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Kompensasi	0,228	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Lingkungan kerja	0,306	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui nilai probabilitas lebih (*Sig.*) dari masing masing variabel independen adalah gaya kepemimpinan bernilai 0,471, pendidikan bernilai 0,834, komitmen bernilai 0,741 dan motivasi bernilai 0,306 yang semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Sumber : Lampiran V
Gambar IV.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam

penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Analisa Data

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil uji regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,215	1,222		4,270	,000
	K	,408	,071	,462	5,787	,000
	M	,269	,074	,300	3,623	,001
	BK	,217	,074	,228	2,934	,004
	DK	,175	,040	,078	1,870	,005

a. Dependent Variable: KK

sumber : Hasil *output* SPSS, 2021

Dari hasil uji regresi linier diperoleh :

$$\begin{aligned}\alpha &= 5,215 \\ \beta_1 &= 0,408 \\ \beta_2 &= 0,269 \\ \beta_3 &= 0,217 \\ \beta_4 &= 0,175\end{aligned}$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,215 + 0,408 X_1 + 0,269 X_2 + 0,217 X_3 + 0,175 X_4$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

a. $\alpha = 5,215$

koefisien regresi, variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2), kompensasi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) sebesar 5,215. Artinya apabila variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 meningkat, maka $Y =$ kinerja, meningkat dengan perbandingan 1 : 5,215

b. $b_1 = 0,408$

koefisien regresi, variabel motivasi (X_1) sebesar 0,408. Artinya apabila variabel motivasi (X_1) meningkat, maka $Y =$ kinerja karyawan , meningkat dengan perbandingan 1 : 0,408

c. $b_2 = 0,269$

koefisien regresi, disiplin (X_2) sebesar, 0,269. Artinya apabila variabel disiplin (X_2) meningkat, maka $Y =$ kinerja karyawan, meningkat dengan perbandingan 1 : 0,269.

d. $b_3 = 0,217$

koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,217. Artinya apabila variabel kompensasi (X_3) meningkat, maka $Y =$ kinerja karyawan meningkat dengan perbandingan 1 : 0,217.

e. $b_4 = 0,175$

koefisien regresi lingkungan kerja (X_4) sebesar 0,175. Artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_4) meningkat, maka $Y =$ kinerja karyawan meningkat dengan perbandingan 1 : 0,175.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja (Y) Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten adalah motivasi (X_1) sebesar 0,408.

2. Uji F

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β_1 , β_2 , β_3 dan β_4 diuji secara bersama-sama. Uji F ini mengikuti distribusi F sehingga tabel yang dipergunakan adalah tabel F. Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yaitu motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan kompensasi (X_3), lingkungan kerja (X_4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y).

Kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

Tabel IV.8
Tabel Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Std	Keterangan
1	129,109	2,34	0,000	0,05	Model layak

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Langkah – langkah pengujian :

a. Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: artinya motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$: artinya motivasi, disiplin, komitmen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

b. Dipilih *level of signifikansi* $\alpha = 0,05$

df (*degrees of freedom*) = $(k ; n-k-1)$

$F_{\text{tabel}} = (\alpha ; k ; n-k-1)$

$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 5 ; 81-5-1)$

$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 5 ; 75) = 2,34$

c. Nilai F_{hitung}

$F_{\text{hitung}} = 129,109$

d. Keputusan

Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($129,109 > 2,34$) dan nilai *signifikan uji F* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak, berarti motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi (X_1), disiplin (X_2), kompensasi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

Tabel IV.9
Hasil uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Std	Keterangan
Motivasi	5,787	2,377	0,000	$\leq 0,05$	Signifikan
Disiplin	3,623	2,377	0,000	$\leq 0,05$	Signifikan
Kompensasi	2,934	2,377	0,003	$\leq 0,05$	Signifikan
Lingkungan kerja	3,195	2,377	0,000	$\leq 0,05$	Signifikan

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berikut perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear secara parsial menggunakan uji t :

a. Pengujian Signifikansi pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\
 &= 0,05/2 ; 81 - 5 - 1 \\
 &= 0,025 ; 75 \\
 &= 2,377
 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 5,787$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,787 > 2,377$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

b. Pengujian Signifikansi pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\
 &= 0,05/2 ; 81 - 5 - 1 \\
 &= 0,025 ; 75 \\
 &= 2,377
 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 3,623$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,623 > 2,377$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

c. Pengujian Signifikansi pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\
 &= 0,05/2 ; 81 - 5 - 1 \\
 &= 0,025 ; 75 \\
 &= 2,377
 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 2,934$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,934 > 2,377$) dan *signifikan* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

d. Pengujian Signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten
Klaten.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 81 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 75 \\ &= 2,377 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 1,870$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,195 > 2,377$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 18*, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil uji Koefisien Determinasi (R_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,865	,84087

a. Predictors: (Constant), P, BK, DK, KK

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,865. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari motivasi (X_1), disiplin (X_2), kompensasi (X_3), lingkungan kerja (X_4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) pada Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Faktor tersebut misalnya insentif, lingkungan, dan sebagainya.

E. Pembahasan

1. Motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh F hitung $>$ F tabel yaitu $129,109 > 2,49$ dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak. Artinya motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Kinerja karyawan pada Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten menunjukkan tingkat kinerja karyawan tinggi, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab mempunyai keinginan untuk kuat jadi anggota utama dari organisasi, mempunyai kemauan yang kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penyelesaian pekerjaan hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018), dan Wijaya, *et al* (2020)

Karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki kinerja yang baik terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian organisasi. kinerja sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,787 > 1,992$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Motivasi karyawan Tenaga Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten tergolong tinggi. Upaya meningkatkan motivasi dilakukan dengan berbagai hal seperti berikut :

1. Melakukan *briefing* setiap pagi sebagai bentuk koordinasi untuk memberikan semangat dan menyamakan persepsi agar satu tujuan tercapai.
2. Mendengarkan dan menghargai ide-ide karyawan dan memberi ruang kepada mereka untuk mengaplikasikan ide-ide tersebut dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Mengapresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan. Apresiasi dari pimpinan merupakan cambuk untuk melakukan hal yang lebih baik lagi dari prestasi sebelumnya.
4. Memberikan masukan apabila menemukan hal-hal yang tidak sesuai pada saat melaksanakan pekerjaan dan bukan berupa kritikan atau koreksi hasil kerja.
5. Memelihara interaksi sosial yang baik antara pimpinan dengan karyawan, sesama karyawan serta karyawan dengan lingkungan *eksternal*.

6. Melakukan kegiatan *team bulding* untuk membangun *team work*
Dengan model pemotivasian seperti itu akan menyebabkan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi yang nyata

dapat dilihat dari masukan - masukan yang karyawan berikan pada pimpinan. Partisipasi juga dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pimpinannya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang karyawan semakin positif pula motivasinya dalam bekerja.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,623 > 1,992$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Pembentukan disiplin atas Tenaga Harian Lepas dilakukan dengan berbagai cara yaitu melalui :

1. Menerapkan presensi dengan menggunakan alat fingerprint untuk memantau kehadiran.
2. Mewajibkan setiap Tenaga Harian Lepas menyusun laporan harian.
3. Mewajibkan menyusun laporan bulanan berdasarkan laporan harian yang telah dibuat.

Semuanya merupakan syarat keharusan untuk patuh dan disiplin maka wajar bila akhirnya disiplin mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh beberapa penelitian menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Yuniarsuh dan Setyorini (2020). Disiplin yang dimiliki oleh karyawan akan cenderung menjaga rasa nyaman agar terus melakukan upaya peningkatan kinerja, karena pegawai merasa apa yang dikerjakan harus optimal sesuai dengan keinginannya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada beberapa aspek yaitu, tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai (Saripudin, & Handayani, 2020).

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh

lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,934 > 1,992$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Kompensasi merupakan salah satu *reward* atau aspek yang penting dalam sebuah organisasi/ instansi, yang diberikan pada seorang karyawan yang sudah menjalankan pekerjaan dengan baik. Untuk mendapatkan kompensasi pegawai juga harus giat dalam menjalankan sebuah kinerja yang produktif. Adanya kompensasi yang baik akan

membuat para pegawai merasa sangat nyaman dan menikmati setiap pekerjaannya. Tentunya juga akan meningkatkan kinerja yang ada entah dari aspek kecepatan penyelesaian pekerjaan ataupun meminimalisir masalah yang akan terjadi.

Kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berupa Gaji, Uang Lembur, Asuransi Kesehatan melalui pemberian Asuransi BPJS Kesehatan secara presentase dan juga Asuransi Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan secara presentasi juga.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,195 > 1,992$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Hamid & Kurniawaty (2020), Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi / instansi. Adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai merasa sangat nyaman dan menikmati setiap pekerjaannya. Tentunya juga akan meningkatkan kinerja yang ada entah dari aspek kecepatan penyelesaian pekerjaan ataupun meminimalisir masalah yang akan terjadi.

Hal ini menunjukkan bahwa Tenaga Harian Lepas memiliki kesadaran akan peraturan di dalam organisasi, pegawai mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan. Bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat itu harus selalu dalam kendali kontrol yang baik, untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis Tenaga Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten harus selalu mematuhi peraturan yang sudah ada dan sudah berjalan hingga saat ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai analisis motivasi, disiplin, komepensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, komepensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Lepas Harian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kabupaten Klaten.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa :
 - a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dari pimpinannya, dorongan dan bimbingan dari atasan dan lain-lain.
 - b. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Disiplin dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dengan adanya fingerprint, laporan harian, laporan bulanan, dan lain-lain.

- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Kompensasi sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Uang lembur dan lain-lain.
 - d. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh sircle yang baik dari atasan ke bawahan, kerjasama team dan lain – lain.
3. Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 86,5 %. Artinya determinasi atau sumbangan variabel motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja pada kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten sebesar 86,5 %.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten tetap mempertahankan seluruh aspek yang diteliti dalam penelitian ini untuk tetap menjaga kinerja kerja THL.
2. Sebaiknya motivasi pada kinerja karyawan pada Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten tetap dipertahankan dengan melakukan kegiatan yang selama ini

sudah berjalan seperti *briefing* setiap pagi sebagai satu bentuk koordinasi dalam rangka pembahasan perencanaan, pelaksanaan kegiatan sekaligus satu bentuk monitoring dan evaluasi dari pelaksanaan kegiatan, memberikan penghargaan atas ide-ide karyawan serta memberi ruang kepada mereka untuk mengaplikasikan ide-ide tersebut dalam pelaksanaan kegiatan, memberikan apresiasi sekecil apapun atas kinerja yang dihasilkan. Apresiasi dari pimpinan merupakan cambuk untuk melakukan hal yang lebih baik lagi dari prestasi sebelumnya, memberi masukan apabila ditemukan hal-hal yang tidak sesuai pada saat pelaksanaan pekerjaan dan bukan berupa kritikan atau koreksi hasil kerja, memelihara interaksi sosial yang baik antara pimpinan dengan karyawan, sesama karyawan serta karyawan dengan lingkungan *eksternal*, melakukan ke kegiatan *team bulding* untuk membangun *team work*.

3. Seharusnya perubahan disiplin terhadap Tenaga Harian lepas semakin berkembang baik dengan adanya kinerja yang semakin produktif salah satunya dengan adanya absensi yang menggunakan fingerprint, laporan harian hingga laporan bulanan, semakin tinggi tingkat disiplin Tenaga Harian Lepas akan menjadikan kinerja yang lebih produktif.
4. Sebaiknya kompensasi sebagai salah satu *reward* Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang bagi Tenaga Harian Lepas tetap harus dipertahankan diantaranya upah/gaji, uang lembur, asuransi kesehatan

melalui pemberian Asuransi BPJS Kesehatan serta asuransi ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan untuk tetap menjaga kinerja THL sesuai dengan yang diharapkan.

5. Sebaiknya untuk memperbaiki lingkungan kerja, pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten hendaknya terus menerus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja melalui memperbaiki tata ruang kantor dan fasilitas-fasilitas dalam bekerja, sehingga kenyamanan pegawai dalam bekerja bisa didapatkan, pimpinan hendaknya juga meningkatkan dan memelihara hubungan yang baik antara sesama pegawai dan pegawai dengan atasan, untuk pemenuhan kebutuhan pegawai untuk berhubungan baik dengan orang-orang dilingkungan kerjanya. Sebaiknya Tenaga Harian Lepas memiliki kesadaran akan peraturan di dalam organisasi, pegawai mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan.

C. SARAN

Sedangkan saran secara teoritis dan praktis antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain motivasi, disiplin kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 13,5% di luar variabel penelitian ini seperti kemampuan kerja, produktivitas kerja, pendidikan dan lain-lain.

2. Secara praktis

- a. Diharapkan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja yang ada. Tingginya kualitas motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja pada DPUPR Kabupaten Klaten membuat kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- b. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja pegawai juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Chrisnanto, Riyanto. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bandung Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ghozali. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Mafitri, Leonardo & Edward. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal Of Management*, (1-11).
- Maryam, R. S. dkk. (2015). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Activity Daily Living dengan Demensia pada Lanjut Usia Di Panti Werdha. Jakarta : Staf Dosen Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Jakarta III
- Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Ofelia, Robescu, & Alina-Georgiana Iancu. 2016. The Effects of Motivation on Employees Performance in Organisation. *Valahian Journal of Economic Studies* Volume 7 (21). Issue 2. DOI 10.1515/vjes-2016-0006. 49-56.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nelizulfa Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Jamu Air.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Samsudin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saputra, R., 2019. Relationship between Physical. Condition of House Environment and the Incidence of Pulmonary. Tuberculosis , Aceh , Indonesia.

- Sedarmayanti. (2004), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.*
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama,.
- Siagian, Sondang P, 2006, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.*
- Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.
- Sters. (2013). Efektifitas Organisasi (terjemahan H. Pujaatmaja). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2013). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.*
- Suryadarma. (2011), Kinetika Dehidrasi Minyak Jarak Dengan Katalis Campuran Natrium Bisulfat Dan Atapulgit, J. Tek. Ind. Pert, 14(2), 51-55.
- Sulistiyani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.*
- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,. Kencana.*
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada.*
- Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika.*
- Suwanto & Priansa, D. 2015. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Rosyida. 2010. "Peningkatan Hasil Belajar Menulis Karangan Deskripsi dengan Menerapkan Metode Pembelajaran Kuantum pada Siswa Kelas X PJ 2 Semester 1 SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Pelajaran 2009/ 2010". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*

- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, et. all., 2016. Pengaruh Kualitas Layanan Akademik Dan Harga (Biaya Pendidikan) Terhadap Word Of Mouth melalui Kepuasan Mahasiswa sebagai Variabel Intervening pada LPK Sekolah Perhotelan Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*: Vol. 6. No.2..

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Kerja Harian Lepas (THL)

Bidang Kebersihan dan Pertamanan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Di Klaten

Saya Lita Sugiharto, Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka pengerjaan tesis yang berjudul “Kinerja THL Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten)”.

Responden saya adalah Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Harian Lepas Bidang Kebersihan Pertamanan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar Kuisoner. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk data penelitian dalam menyusun Tesis.

Atas kerjasama diucapkan terima kasih.

Peneliti

Lita Sugiharto

Data responden

- A. Nama Responden :
- B. Usia : < 30Tahun
 31 – 39 Tahun
 >40 Tahun
- C. Jenis Kelamin : L
 P
- D. Pengalaman Kerja : ≤ 10 Tahun
 11 – 20 Tahun
 > 20 Tahun

Cara pengisian

Pilihlah alternatif yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i dan berikan tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Dengan pilihan alternatif jawaban sebagai berikut:

Singkatan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Pernyataan mengenai variabel

1. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu apakah hasil yang ditangani memenuhi target yang telah diterapkan					
2	Bapak/Ibu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Bapak/Ibu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan					
4	Bapak/Ibu berusaha mematuhi aturan dan tata tertib yang ada					
5	Bapak/Ibu melaporkan hasil pekerjaan melalui laporan harian pada pimpinan					

2. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
2	Bapak/Ibu diberikan penghargaan atas prestasi yang diraih selama bekerja					
3	Bapak/Ibu selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
4	Bapak/Ibu diberi insentif atas prestasi yang diraih dalam bekerja					
5	Bapak/Ibu siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					

3. Disiplin

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu datang tepat waktu sataan bekerja					
2	Bapak/Ibu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan					
3	Bapak/Ibu selalu berusaha menghormati sesama karyawan					
4	Bapak/Ibu bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu enam hari kerja dalam satu minggu					
5	Bapak/Ibu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh					

4. Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu menerima gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
2	Bapak/Ibu menerima tunjangan sesuai yang diharapkan					
3	Bapak/Ibu merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja diperusahaan					
4	Bapak/Ibu mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
5	Bapak/Ibu mendapatkan fasilitas peralatan kantor yang memadai dalam organisasi					

5. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan					
2	Bapak/Ibu mendapatkan fasilitas (sarana dan prasarana) yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Bapak/Ibu mendapatkan kemudahan ruang gerak yang diperlukan (izin saat sakit dan izin pada saat keperluan keluarga)					
4	Bapak/Ibu mendapatkan rasa aman dalam bekerja					
5	Bapak/Ibu saling menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain					

Lampiran 2

RES	KINERJA					JMLH	MOTIVASI					JMLH
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5		K1	K2	K3	K4	K5	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
2	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	4	21
3	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23
4	5	3	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
12	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22
13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
14	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
15	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
18	5	4	4	5	3	21	5	5	4	4	4	22
19	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21
21	5	4	3	3	5	20	5	5	4	4	4	22
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	5	23
28	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
29	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	5	22
30	3	5	4	4	4	20	4	4	4	5	5	20
31	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
32	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	20
33	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23
34	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	22

35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
36	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23
37	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
38	5	3	5	4	4	21	4	4	4	3	4	19
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	5	5	22	5	5	5	3	4	22
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
44	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
45	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	4	22
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	5	23	5	4	3	4	4	20
49	5	5	5	5	4	24	3	3	3	3	3	15
50	4	5	4	3	3	19	3	3	3	4	4	17
51	5	5	4	3	4	21	4	4	3	4	4	19
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23
56	4	4	3	3	3	17	5	5	4	5	5	24
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	5	23
60	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	5	22
61	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22
62	5	5	5	4	4	23	3	4	5	5	4	21
63	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21
64	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	22
65	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
66	4	3	4	4	4	19	3	5	2	4	4	18
67	5	4	3	4	4	20	4	4	3	3	5	19
68	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
69	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	4	22
70	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22
71	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	4	21
72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

73	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
74	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
75	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
76	3	4	5	5	5	22	4	5	4	5	4	22
77	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22
78	4	3	4	5	5	21	4	3	4	4	4	19
79	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24

DISIPLIN					JMLH	KOMPENSASI					JMLH
M1	M2	M3	M4	M5		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	
5	5	5	3	5	23	4	4	5	5	5	23
5	5	4	5	4	23	5	4	3	5	5	22
4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21
5	5	4	3	5	22	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	3	19	4	4	3	3	3	17
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
3	3	4	4	4	18	5	5	3	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19
5	5	4	4	3	21	3	5	5	5	4	22
4	4	4	5	3	20	4	4	3	4	4	19
5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	21	5	5	3	3	4	20
3	4	4	5	4	19	4	4	4	3	5	20
3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18
5	5	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	5	3	4	4	4	20
3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	4	18
3	3	4	4	5	19	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22
5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23
3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	5	21
4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	5	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	5	3	5	21	5	5	5	3	3	21
3	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23
4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	3	19
4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	5	21
4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24	5	4	4	3	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	21	4	4	3	4	4	19
5	4	5	5	4	23	3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23	4	3	4	4	4	19
4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21
5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21

5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19	4	5	4	3	3	19
4	4	3	4	4	19	3	4	3	5	5	20
3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	3	4	22	5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21
4	5	4	5	3	21	4	5	4	4	4	21
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19
4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19
4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	3	5	5	4	22	5	4	5	5	5	24
LINGKUNGAN KERJA											
DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	JMLH						
4	4	3	4	4	19						
4	4	4	4	4	20						
5	5	4	4	4	22						
5	5	5	4	4	23						
4	4	4	5	5	22						
4	5	5	5	5	24						
5	5	5	4	5	24						
5	4	5	4	5	23						
5	5	5	5	5	25						
4	5	4	5	4	22						
4	4	4	4	4	20						
5	5	5	5	5	25						
4	5	4	5	5	23						
5	4	5	5	5	24						
5	5	5	5	5	25						
5	5	5	5	5	25						
5	4	4	4	4	21						
4	5	4	5	4	22						

4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
3	4	3	3	4	17
5	4	4	4	3	18
5	4	5	4	5	23
5	4	3	4	5	21
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	5	22
5	4	3	4	5	21
4	4	3	4	4	19
4	3	5	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	4	22
5	5	4	5	5	24
4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
3	5	4	3	3	18
4	5	5	5	4	23

5	5	4	4	4	22
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	3	4	22
5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
4	5	4	5	3	21
4	4	3	4	4	19
4	5	4	4	4	21
4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	3	5	5	4	22
3	5	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	19

Lampiran 3

Hasil uji instrumen

HASIL UJI INSTRUMEN KINERJA (Y)

		Correlations					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK
KK1	Pearson Correlation	1	,463**	,271*	,251*	,356**	,628**
	Sig. (2-tailed)		,000	,014	,024	,001	,000
	N	81	81	81	81	81	81
KK2	Pearson Correlation	,463**	1	,330**	,364**	,315**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,001	,004	,000
	N	81	81	81	81	81	81
KK3	Pearson Correlation	,271*	,330**	1	,661**	,651**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,014	,003		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
KK4	Pearson Correlation	,251*	,364**	,661**	1	,647**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,024	,001	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
KK5	Pearson Correlation	,356**	,315**	,651**	,647**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81
KK	Pearson Correlation	,628**	,678**	,788**	,793**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81

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

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

HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI (X1)

		Correlations					
		K1	K2	K3	K4	K5	K
K1	Pearson Correlation	1	,793**	,453**	,285**	,474**	,760**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,010	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
K2	Pearson Correlation	,793**	1	,506**	,432**	,446**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
K3	Pearson Correlation	,453**	,506**	1	,553**	,500**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
K4	Pearson Correlation	,285**	,432**	,553**	1	,698**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
K5	Pearson Correlation	,474**	,446**	,500**	,698**	1	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81
K	Pearson Correlation	,760**	,810**	,782**	,765**	,791**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81

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

HASIL UJI VALIDITASI DISIPLIN (X2)

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	M
M1	Pearson Correlation	1	,723**	,576**	,340**	,442**	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
M2	Pearson Correlation	,723**	1	,471**	,302**	,303**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,006	,006	,000
	N	81	81	81	81	81	81
M3	Pearson Correlation	,576**	,471**	1	,418**	,574**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
M4	Pearson Correlation	,340**	,302**	,418**	1	,517**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
M5	Pearson Correlation	,442**	,303**	,574**	,517**	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81
M	Pearson Correlation	,824**	,753**	,787**	,676**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81

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

HASIL UJI VALIDITAS KOMPENSASI (X3)

Correlations

		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK
BK1	Pearson Correlation	1	,536**	,460**	,270*	,431**	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,015	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
BK2	Pearson Correlation	,536**	1	,388**	,257*	,130	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,020	,249	,000
	N	81	81	81	81	81	81
BK3	Pearson Correlation	,460**	,388**	1	,515**	,507**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
BK4	Pearson Correlation	,270*	,257*	,515**	1	,653**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,015	,020	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
BK5	Pearson Correlation	,431**	,130	,507**	,653**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,249	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81
BK	Pearson Correlation	,753**	,637**	,787**	,732**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81

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

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

HASIL UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X4)

		Correlations					
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK
DK1	Pearson Correlation	1	,469**	,497**	,296**	,464**	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
DK2	Pearson Correlation	,469**	1	,442**	,366**	,273*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,014	,000
	N	81	81	81	81	81	81
DK3	Pearson Correlation	,497**	,442**	1	,476**	,476**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
DK4	Pearson Correlation	,296**	,366**	,476**	1	,625**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,000		,000	,000
	N	81	81	81	81	81	81
DK5	Pearson Correlation	,464**	,273*	,476**	,625**	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000	,000		,000
	N	81	81	81	81	81	81
DK	Pearson Correlation	,732**	,695**	,793**	,736**	,753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	81	81	81	81	81	81

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

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

Lampiran 4

Uji Reliabilitas

1. kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	5

2. motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	5

3. disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	5

4. kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	5

5. lingkungan kerja

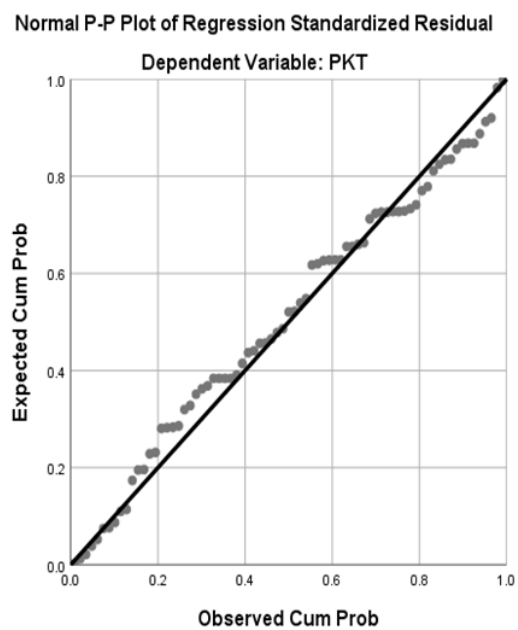
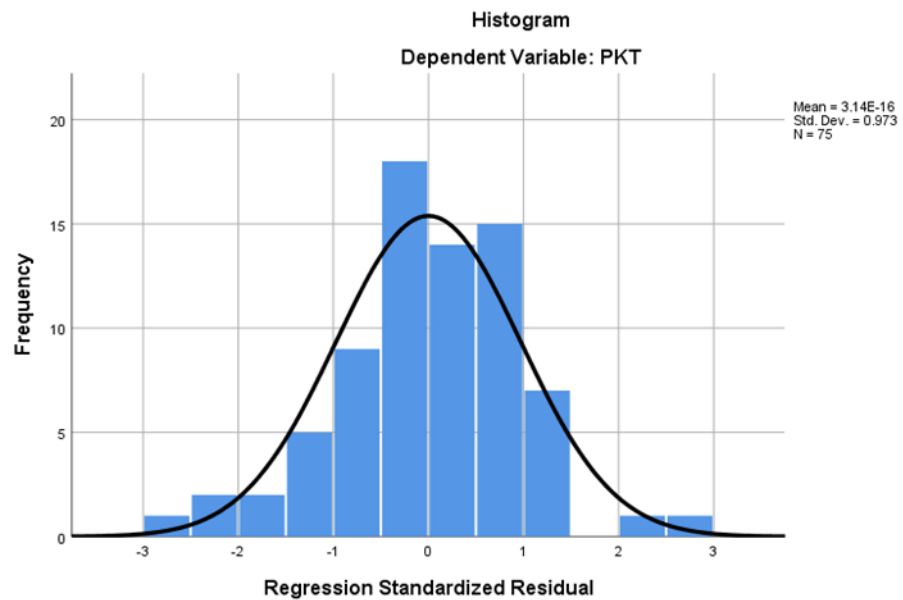
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	5

Lampiran 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,81957911
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,727
Asymp. Sig. (2-tailed)		,666

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

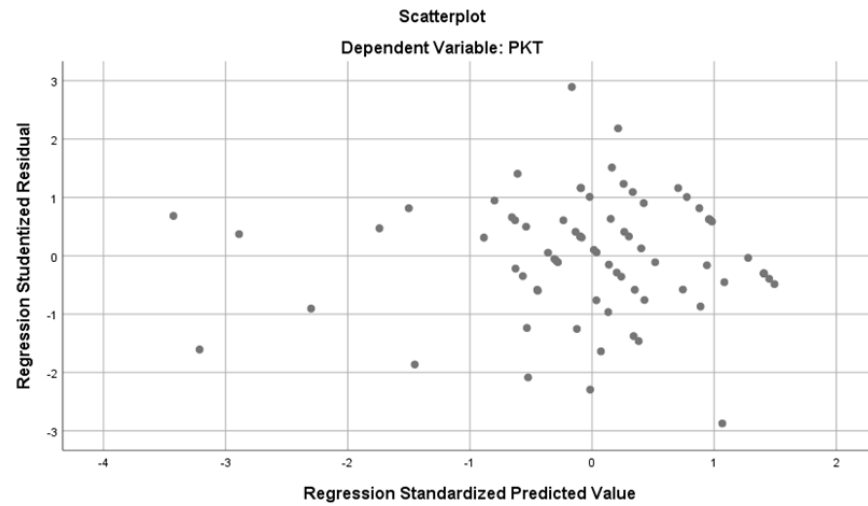
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,215	1,222		4,270	,000		
K	,408	,071	,462	5,787	,000	,264	3,784
M	,269	,074	,300	3,623	,001	,246	4,058
BK	,217	,074	,228	2,934	,004	,280	3,570
DK	-,075	,040	-,078	-1,870	,065	,980	1,020

a. Dependent Variable: KK

3. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,215	1,222		4,270	,005
K	,408	,071	,462	5,787	,005
M	,269	,074	,300	3,623	,005
BK	,217	,074	,228	2,934	,005
DK	,175	,040	,306	1,870	,005

a. Dependent Variable: KK

Lampiran 6

Hasil Uji Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	5,215	1,222		4,270	,000
	K	,408	,071	,462	5,787	,000
	M	,269	,074	,300	3,623	,001
	BK	,217	,074	,228	2,934	,004
	DK	,175	,040	,078	1,870	,005

a. Dependent Variable: KK

2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,152	4	91,288	129,109	,000 ^a
	Residual	53,737	76	,707		
	Total	418,889	80			

a. Predictors: (Constant), DK, BK, K, M

b. Dependent Variable: KK

3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
			Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,215	1,222		4,270	,000
	K	,408	,071	,462	5,787	,000
	M	,269	,074	,300	3,623	,000
	BK	,217	,074	,228	2,934	,003
	DK	,175	,040	,178	3,195	,000

a. Dependent Variable: KK

4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,865	,84087

a. Predictors: (Constant), DK, BK, K, M

Lampiran 7

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8

Distribusi Nilai T_{tabel}

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002

81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 9

Distribusi Nilai F_{tabel}

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.41	19.42	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79

LAMPIRAN 10

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KLATEN

