

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI DISIPLIN, MOTIVASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN KLATEN**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Sains (M.Si)



Disusun oleh :

TRI WAHYUDI JOKO NUGROHO
NPM : 2020P20059

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2022



LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI DISIPLIN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KLATEN

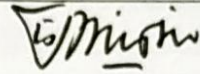
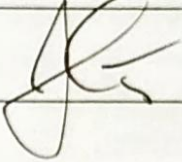
Diajukan Oleh :



TRI WAHYUDI JOKO NUGROHO
NPM : 2020P20059

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, SE., MM. (Pembimbing 1)		27/01-22
2. Dr. H. Bambang Mursito, MM. (Pembimbing 2)		27/1 2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Tri Wahyudi Joko Nugroho
 NPM : 2020P20059
 Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja,
 dan Kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
 Kabupaten Klaten

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, SE., MM. (Pembimbing 1)		27/01-22.
2. Dr. H. Bambang Mursito, MM. (Pembimbing 2)		27/1 2022

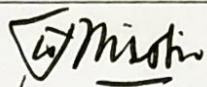
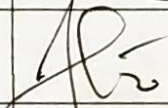
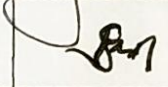
DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM. (Dekan Fakultas Ekonomi)		27/01-22.
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM. (Kaprosdi Manajemen)		27-1-2022
Tanggal Lulus	6 Januari 2022	
Nomor Register	920/KPTS/UT/PPs UNIBA/I/2022	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Tri Wahyudi Joko Nugroho

NPM : 2020P20059

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja,
dan Kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kabupaten Klaten

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, SE., MM. (Penguji 1)		27/01-22
2. Dr. H. Bambang Mursito, MM. (Penguji 2)		27/1 2022
3. Dr. Sarsono, SE., MSi. (Penguji 3)		27-1-2022
Tanggal Lulus	6 Januari 2022	
Nomor Register	920/KPTS/UT/PPs UNIBA/I/2022	

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tri Wahyudi Joko Nugroho

NPM : 2020P20059

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja,
dan Kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kabupaten Klaten

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



MOTTO

*"Kerja keras ada di balik mimpi yang besar.
Iringi kerja keras itu dengan untaian doa pada Sang Pencipta
karena tidak ada satu pun dapat terjadi kecuali atas kehendak dan ridha-Nya."*

*"Selalu ada harapan bagi mereka yang selalu berdoa.
Selalu ada jalan bagi mereka yang selalu berusaha"*

"Bermimpilah dalam kehidupan, jangan hidup dalam impian "

*"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan." (QS. Al-Insyiroh : 5-6)*

*"Tidak ada sesuatu yang bisa mencegahmu menjadi bahagia,
selain pikiran-pikiran buruk yang bersarang di kepalamu"*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelas (MSi). Walaupun masih jauh dari kata sempurna, namun penyusun bersyukur telah dapat menyelesaikan Tesis ini dengan tepat waktu.

Tesis ini penyusun persembahkan untuk :

1. Almarhum kedua orang tuaku yang telah mendahului lebih dari sepuluh tahun yang lalu, semoga diberikan tempat terindah di Jannah-Nya.
2. Istiku dan anak-anakku tercinta, terima kasih doa dan suportnya
3. Kakak-kakakku dan Bapak-ibu mertua, terimakasih atas doa, nasehat dan dukungannya.
4. Segenap Pimpinan dan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten, semoga tesis ini bermanfaat sebagai salah satu acuan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
5. Semua pihak yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamu'alaikum ww.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan banyak kenikmatan berupa keimanan, rezeki dan kesehatan serta atas berkah, ridho dan hidayah-Nya, sehingga saya penyusun dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten”. Shalawat serta salam penyusun panjatkan untuk Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan kita dari zaman kebodohan ke zaman yang terang benderang seperti sekarang ini, serta yang telah menjadi tauladan untuk umat islam menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

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

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

1. Dr. Amir Junaidi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang memberikan kesempatan kepada penyusun untuk menempuh pada program Pascasarjana Magister Saints (M.Si).
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah mengizinkan penyusun untuk menempuh studi pada program Pascasarjana Magister Saints (M.Si) dan juga selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr. H. Bambang Mursito, MM. selaku selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang pertama kali memberikan kesempatan kepada penyusun untuk mengikuti studi di Uniba, dan juga bimbingannya selama ini.
5. Segenap Dosen Pascasarjana yang telah memberikan ilmu serta wawasan kepada penyusun.
6. Segenap staf administrasi Pascasarjana yang telah banyak membantu proses administrasi, dan Petugas Perpustakaan Universitas Islam Batik Surakarta yang telah membantu mencari referensi hingga memberikan surat keterangan bebas plagiasi.
7. Segenap Pimpinan dan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten yang telah memberikan dukungan dan bantuan terutama pada

saat penyusun membutuhkan data dukung dan pengisian kuisioner. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada Dinas terkait khususnya, dan pembaca pada umumnya, minimal dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

8. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Bagi seluruh pihak yang tidak bisa penyusun sebutkan namanya satu persatu, penyusun mengucapkan terima kasih yang tiada terkira atas segala bantuan, doa dan dukungannya, serta penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila telah merepotkan. Semoga segala kebaikan, bantuan dan amal baik dari berbagai pihak tersebut diatas mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan penyusun senantiasa berharap semoga tesis yang disusun ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak. *Aamiin.*

Wassallamua 'alaikum ww.

Surakarta, Februari 2022
Penyusun

Tri Wahyudi Joko Nugroho

DAFTARI ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kinerja Pegawai	8
B. Disiplin	11
C. Motivasi	14

D. Lingkungan Kerja	18
E. Kepemimpinan	22
F. Penelitian Terdahulu	27
G. Kerangka Pemikiran	32
H. Hipotesa	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi, Sample dan Teknik Sampling	36
D. Sumber Data.....	37
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
F. Matrik Definisi Operasional Variabel.....	39
G. Uji Instrumen	42
H. Uji Asumsi Klasik.....	46
I. Uji Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	52
A. Gambaran Umum	52
B. Deskripsi Responden	55
C. Uji Asumsi Klasik	57
D. Analisis Data.....	60
E. Pembahasan.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan	27
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel III.2 Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)	43
Tabel III.3 Hasil uji validitas variabel Disiplin (X1)	44
Tabel III.4 Hasil uji validitas variabel Motivasi (X2).....	44
Tabel III.5 Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X3).....	44
Tabel III.6 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X4)	45
Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	46
Tabel IV.1 Hasil Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	56
Tabel IV.2 Hasil diskripsi responden umur	56
Tabel IV.3 Hasil diskripsi responden berdasarkan pekerjaan.....	57
Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel. IV.6 Hasil Uji heterokedastisitas	61
Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	64
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	69
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar III.1 Kurva Uji F.....	49
Gambar III.2 Kurva Uji t.....	50
Gambar IV.1 Kurva Hasil Uji F.....	63
Gambar IV.2 Kurva Hasil Uji t Variabel disiplin	65
Gambar IV.3 Kurva Hasil Uji t Variabel motivasi	66
Gambar IV.4 Kurva Hasil Uji t Variabel lingkungan kerja	67
Gambar IV.4 Kurva Hasil Uji t Variabel kepemimpinan	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Skoring Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Data

Lampiran 7 Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

Lampiran 8 Distribusi Nilai t_{tabel}

Lampiran 9 Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$

ABSTRAK

Tri Wahyudi Joko Nugroho, NIM : 2020P20059 : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Tesis, Surakarta: Program Pasca Sarjana (S2), Universitas Islam Batik Surakarta, 2021.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dan variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian diskriptif kuantitatif. Populasi dalam semua pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten yang berjumlah 291 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 81 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) Ada pengaruh disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara partial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. 2) Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. 3) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. 4) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten 4) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Saran dari penelitian ini, pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten terus meningkatkan disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang ada, sehingga akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Kinerja, Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

ABSTRACT

Tri Wahyudi Joko Nugroho, NIM : 2020P20059: Employee Performance Reviewing From Discipline, Motivation, Working Environment, And Leadership In The Department Of Public Works And Spatial Planning In Klaten District.

Thesis, Surakarta: Postgraduate Program (S2), Islamic University of Batik Surakarta, 2021.

The purpose of this study was to determine whether there was a significant influence between the variables of discipline, motivation, work environment and leadership on employee performance. In addition, to find out whether there is a significant simultaneous influence and which variables are the most dominant in influencing employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service.

This research method uses a quantitative descriptive research design. The population in all employees who work in the Department of Public Works and Spatial Planning Klaten Regency, amounting to 291 people. The sampling technique used in this study is a purposive sampling technique with a total sample of 81 respondents. Collecting data by using a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression, F test, t test, and the coefficient of determination.

The results of the study can be concluded that: 1) There is an influence of discipline, motivation, work environment and leadership partially and significantly affects the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning Klaten Regency. 2) There is an influence of discipline on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning Klaten Regency. 3) There is an influence of motivation on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning Klaten Regency. 4) There is an effect of the work environment on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning in Klaten Regency. 4) There is an influence of leadership on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning in Klaten Regency. Suggestions from this research, employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Klaten Regency continue to improve discipline, motivation, work environment and existing leadership, so that employee performance will increase and be better than before.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 (SDM).SDM dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola.

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan daya saing dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Namun, peningkatan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau dalam penelitian ini adalah instansi umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari pegawai instansi itu sendiri. Dengan kata lain, kinerja pegawai terkait erat dengan sumber daya manusia (Wijaya *et al*, 2016). Kinerja pegawai menjadi ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh instansi. Kinerja seorang pegawai

dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Nurhasanah,2021). Seorang pegawai dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam instansi.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal diperlukan disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan kesadaran dan kekuatan yang berkembang dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan sehingga mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan, keputusan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Individu yang mempunyai disiplin kerja akan muncul ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin yang tinggi maka kinerja akan meningkat secara signifikan (Wardani, 2017). Disiplin pegawai dapat dibangun dengan cara menciptakan komunikasi searah antara pimpinan dengan pegawai, Komunikasi yang baik dapat menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut (Taohid, *et al*, 2021).

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 (Ihsan, 2021). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap instansi, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja

lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun pegawai dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Taheem & Sadia, 2018). Seorang pegawai yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan instansi. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang pegawai demi untuk pencapaian peningkatan instansinya, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam instansi. (Wijaya *et all*, 2020). Motivasi juga dapat menjadi pacuan pegawai dalam peningkatan kinerja, daya saing, peningkatan kualitas, dan yang terutama sebagai prinsip hidup yang diterapkan oleh Pegawai.

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

Pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Pegawai yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mempunyai tujuan yang telah

ditetapkan. Menurut Taohid, *et al* (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas, kelebihan atau kekuatan tertentu, sehingga memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dinas 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 Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

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

B. Identifikasi Masalah

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

1. Dalam sebuah instansi harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan juga pegawai agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun saat ini masih ada beberapa instansi yang

belum bisa mencapai kondisi tersebut terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2. Variabel dalam penelitian ini sebenarnya sudah diterapkan, namun belum sepenuhnya optimal sehingga peneliti ingin mengungkap kendala apa yang terjadi pada ASN di Dinas Pekerjaan Ruang dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

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

D. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?

4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
4. Menguji dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada ASN 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 ilmu tambahan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

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

b. Bagi Pegawai

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

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai menurut para ahli ada beberapa, di antaranya menurut Mangkunegara (2017: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017: 188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018: 83). Ada pengertian lain lagi kinerja Menurut (Edison, 2016: 176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu. (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Menurut pendapat lain, Simamora (2015: 339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

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

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

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

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

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

Indikator-indikator kinerja pegawai (Afandi, 2018: 89) 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.

2. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2016: 96). Pengertian lain, Menurut Hamali (2016: 214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut (Hasibuan, 2016: 193). Menurut (Indah, 2014: 183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang

digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

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

b. Faktor-faktor disiplin

Hal-hal yang mempengaruhi disiplin pegawai (Puji, 2014: 190) adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan instansi

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

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

c. Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2016: 194) adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

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

2) Taat terhadap peraturan instansi

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

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4) Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi

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

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hafidzi, 2019: 52) Menurut Samsudin (2014: 66) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017: 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja.

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana

halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Stears, 2013: 233). Selain itu menurut Suwanto (2020: 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

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

b. Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi ada tujuh (Edy, 2015: 116) , yaitu:

1) Promosi

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

2) Prestasi kerja

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

3) Pekerjaan itu sendiri

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

4) Penghargaan

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

5) Tanggung jawab

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

6) Pengakuan

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

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

7) **Keberhasilan dalam bekerja**

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

c. **Indikator Motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Hafidzi (2019 : 53) 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.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Danang, 2015: 38). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misal dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013: 97). Menurut Sedarmayanti (2015: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

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

b. Faktor-faktor lingkungan kerja

Secara Umum untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Irawan, 2017: 27 - 28) :

- a. Bangunan tempat kerja;
- b. Ruang kerja yang lega;
- c. Ventilasi pertukaran udara;
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan;
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawainya yang nyaman dan mudah.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2016: 21).

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

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

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja;
- b) Tanggung jawab kerja;

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

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

1) Faktor eksternal

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

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

2) Faktor internal

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

dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

c. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut menurut Sedarmayanti (2017: 60) 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 instansi ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan menurut Nuraini (2013: 103).

1) Cahaya

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

2) Warna

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

3) Udara

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

4) Suara

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

5. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses pelaksanaan tugas pemimpin, mengalir dari atas ke bawah, yang berfungsi untuk mendisiplinkan, kegiatan para pegawai melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pikirnya (Sobry, 2017: 15). Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan

dalam situasi tertentu (Indriyo, 2015: 30). Menurut Fahmi (2016: 122) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi. “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya” (Stogdi, 2014: 15).

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

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno 2016: 219). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang didapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan

dasar kepemimpinan, akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

b. Faktor Jabatan

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

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka

kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

c. Indikator Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator (Afandi, 2018: 1), diantaranya :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

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

2) Kemampuan Memotivasi

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

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan

tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang instansi. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

6. Penelitian Yang Relevan

Hasil Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

Tabel 1.1
Penelitian Yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wijaya, Semmaila, Serang, 2020	<ul style="list-style-type: none"> – Metode sensus, karna jumlah tergolong sedikit. – Populasi tergolong sedikit. – sampel yang digunakan 40 orang ASN 	<ul style="list-style-type: none"> – Motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap ASN pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Pare-pare. – 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.
2.	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Wardani 2017	<ul style="list-style-type: none"> – Menggunakan metode <i>purposive sampling</i> – Sample sebanyak 104ASN – Alat analisis regresi linier berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> – Motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan – Penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada	<ul style="list-style-type: none"> – Menggunakan teknik data metode analisis asumsi klasik. 	<ul style="list-style-type: none"> – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap

	PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Saripudin & Handayani 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Sampel yang digunakan 31 responden. - Pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi, wawancara dan angket. 	Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan yang bergerak dibidang muatan interasional <i>Freight Forwarder</i> melayani export maupun impor termasuk angkutan udara, laut, bea cukai, kargo proyek, bisnis outport dan pelayanan lainnya.
4.	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Nurhasanah, <i>et al</i> 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode Proportionate Stratified Random sampling - Sampel menggunakan 167 responden - Alat analisis menggunakan uji instrumen 	- Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor upt pengelolaan irigasi bah bolon dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi sumatera utara.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Permali Juana). Fikranutil & Rini 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode deskriptif kuantitatif. - Dengan teknik <i>Stratified Proportionate Random Sampling</i>. - Sampel menggunakan 69 responden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disipli kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. - Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifi- kan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

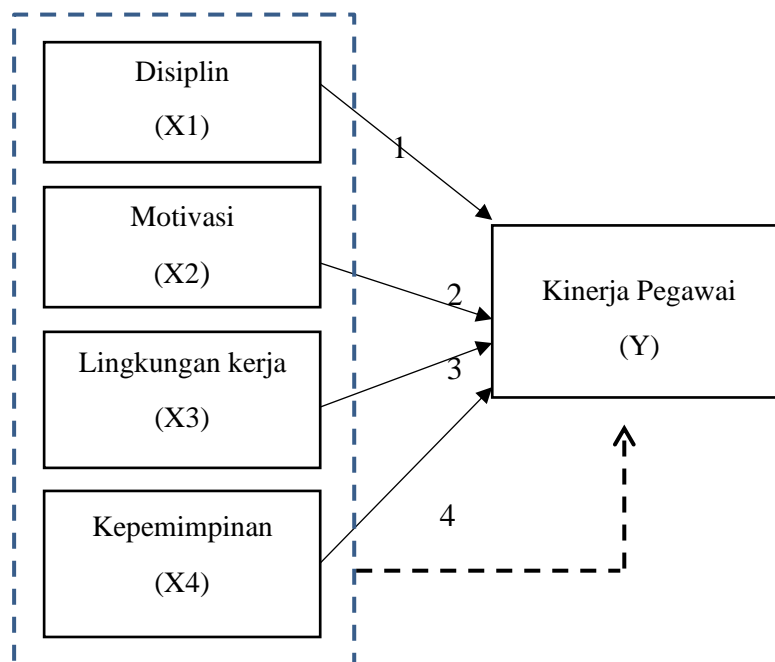
6.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara</p> <p>Atijah & Bahri</p> <p>2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode deskriptif kuantitatif - Populasi yang digunakan 33 Orang karyawan - Teknik analisis linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara
7.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran</p> <p>Mafitri, Leonardo, Edward,</p> <p>2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode deskriptif kuantitatif - Teknik <i>purposive sampling</i> - Sampel berjumlah 35 karyawan - Data dianalisis dengan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.
8.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhan batu</p> <p>Ihsan</p> <p>2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode deskriptif kualitatif - Populasi sejumlah 100 - Sampel diambil sebanyak 95 karyawan - Pengumpulan data menggunakan kuisioner - Metode penelitian menggunakan simple random sistem 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. - Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan - Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
9.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metode diskriptif kuantitatif - Sampel menggunakan 125 responden 	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi</p>

	Tolu, <i>et al</i> 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Metode analisis data regresi linier berganda - Analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) 	kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Analisis Pendidikan Pelatihan Struktural Dan Motivasi Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Kediri Wijaya & Arisyahidin 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Metode deskriptif kuantitatif - Teknik <i>purposiv sampling</i> - Sample berjumlah 80 responden - Analisis menggunakan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Kediri - Tingkat pendidikan, Pelatihan, Kepuasan kerja, dan tingkat pendidikan pelatihan dan kepuasan kerja pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
11.	<i>The Influence Of Work Satisfaction On Employeses Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable At The Mining And Agency Of North Sumatera.</i> Destari & Yuri 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan analisis deskriptif kuantitatif - Sample diambil 97 karyawan. - Metode analisis data regresi linier 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	<i>Does Work Discipline Affected By The Working Environment And Work Motivation</i> Taohid , <i>et al</i> 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode asosiatif - Sampel berjumlah 60 responden - mnggunakan alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

7. Kerangka Berpikir

Mempermudah pemahaman dalam melakukan penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka penelitian teoritis yang menunjukkan pengaruh disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2
Kerangka Penelitian

Keterangan:

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitan sebagai berikut:

1. Wardani (2017), Saripudin & Handayani (2020), Nurhasanah (2021), Fikranutil & Rini (2016), Atijah & Bahri (2021), Mafitri, Leonardo & Edward(2017), Ihsan (2021), Taohid, *et al* (2021), Ekhsan (2019)
2. Wijaya, Semmaila & Serang (2020), Wardani (2017), Saripudin & Handayani (2020), Nurhasanah (2021), Ihsan (2021), Taohid, *et al* (2021), Tahmeem & Sadia (2018), Ekhsan (2019)
3. Wijaya, Semmaila & Serang (2020), Fikranutil & Rini (2016), Atijah & Bahri (2021), Sri, Sudarijati & Niken (2018), Tahmeem & Sadia (2019)
4. Ihsan (2021), Tolu, *et al* (2021), Taohid (2021)

8. Hipotesa

Guna memecahkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya suatu hipotesa supaya penelitian dan penyesuaian masalah menjadi terarah. Adapun hipotesa dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

Disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpegaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai (Saripudin & Handayani: 2020). Penelitian lain menyebutkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Atijah & Bahri (2021). Disipli kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai(Taohid, *et al*, 2021),

H1: disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai (Tahmeem & Sadia, 2018). Pendapat peneliti lain menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Saripudin & Handayani (2020). Penelitian lain mengungkapkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, 2019).

H2: motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Semmaila & Serlin, 2020). Peneliti lain mengungkapkan, bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat (Tahmeem & Sadia, 2019).

H3: lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ekhsan (2020). Penelitian Taohid (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tolu, *et al* (2021), juga menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

H4: kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten 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: 17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kinerja pegawai 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

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten, Jl. Sulawesi No. 26 Kel. Kabupaten, Kec Klaten Tengah, Kab Klaten.

2. Waktu

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

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan cirri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan cirri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Istiatin, 2021: 109). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah ASN di Dinas Penataan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten, yang pada saat melakukan penelitian ini berjumlah 291 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. (Istiatin, 2018:79). Penelitian ini akan menggunakan pendekatan *non probability sampling* dengan teknik sampling kuota yaituteknik pengambilan sampel yang populasinya memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan olehpeneliti terpenuhi. (Istiatin, 2018:81). Sampel memiliki pengertian sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019: 109).

Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2016:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Menurut pengertian tersebut, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 ASN di Dinas Penataan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten atau sebesar 28% dari jumlah populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 122).

D. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

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

b. Data Sekunder

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

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 merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan Sugiyono (2019: 204).

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Istiatin (2021: 36) merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dapat dipakai sebagai faktor pendukung dan pelengkap bagi data primer yang telah diperoleh.

c. Wawancara

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

d. Kuisiner

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

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 Pertanyaan
Kinerja pegawai	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.	a. Kuantitas kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas d. Disiplin kerja e. Inisiatif Afandi (2018)	a. Bapak/Ibu selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah Bapak/Ibu lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. b. Bapak/Ibu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja Bapak/Ibu. c. Bapak/Ibu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan Bapak/Ibu. d. Jumlah dari hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. e. Bapak/Ibu merasa puas dan nyaman dengan lingkungan tempat kerja Bapak/Ibu.
Disiplin	Perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta	a. Taat terhadap aturan waktu	a. Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu saat bekerja

	keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.	<ul style="list-style-type: none"> b. Taat terhadap aturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap aturan lainnya dalam perusahaan <p>Sutrisno (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> b. Bapak/Ibu selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. c. Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan d. Bapak/Ibu bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu e. Bapak/Ibu selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak terasa jenuh.
Motivasi	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.	<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 (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Bapak/Ibu memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan b. Bapak/Ibu diberi penghargaan atas prestasi yang diraih c. Bapak/Ibu selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja d. Bapak/Ibu diberi insentif atas prestasi yang diraih. e. Bapak/Ibu siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi

Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Suh udara c. Suara bising d. Ruang gerak yang diperlukan e. Keamanan f. Hubungan kerja <p>Elqorni (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Bapak/Ibu saling menjalin hubungan baik dengan karyawan lain b. Bapak/Ibu merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diprusahaan c. Bapak/Ibu merasa fasilitas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan d. Pimpinan Bapak/Ibu sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor
Kepemimpinan	perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggungjawab b. Kepercayaan c. Komunikasi d. Pengambilan keputusan e. Empati <p>Wahyudi (2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Bapak/Ibu tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lain b. Bapak/Ibu selalu memberikan semangat bagi para karyawan c. Bapak/Ibu selalu memberika teladan yang baik dan membagi pengalaman kerja. d. Bapak/Ibu bekerja sesuai aturan yang professional dan

			<p>memberikan penghargaan atau penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan</p> <p>e. Bapak/Ibu selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh.</p>
--	--	--	---

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (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, 2019: 97).

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

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

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

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

$\sum Y$ = Jumlah total item

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

N = Jumlah subjek

Setelah diperoleh harga r_{xy} kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan harga r *product moment*, jika $r_{xy} > r_{tabel}$, 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 pegawai

Tabel III.2
Hasil uji validitas kinerja pegawai

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

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

b. Uji validitas variabel disiplin kerja

Tabel III.3
Hasil uji validitas disiplin kerja

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

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

c. Uji validitas variabel motivasi

Tabel III.4
Hasil uji validitas motivasi

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

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

d. Uji validitas variabel lingkungan kerja

Tabel III.5
Hasil uji validitas lingkungan kerja

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

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}).

e. Uji validitas variabel kepemimpinan

Tabel III.6
Hasil uji validitas kepuasan kepemimpinan

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

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan 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, 2015: 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

a. Hasil Uji reliabilitas

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

Tabel 111.7
Hasil Uji Reliabilitas

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

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga instrumen 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:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-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

b. 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, 2019: 79).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. 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

c. Uji Heterokedastisitas

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 dinaikturunkan nilainya (Sugiyono,2019: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja pegawai
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= koefisien besarnya regresi/ pengaruh
$X_1,$	= disiplin
$X_2,$	= motivasi
X_3	= lingkungan kerja
X_4	= kepemimpinan
e	= error

2. Uji F

Menurut 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 $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$$

3. Uji t

Menurut Djarwanto dan Subagyo (2016: 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 sering 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

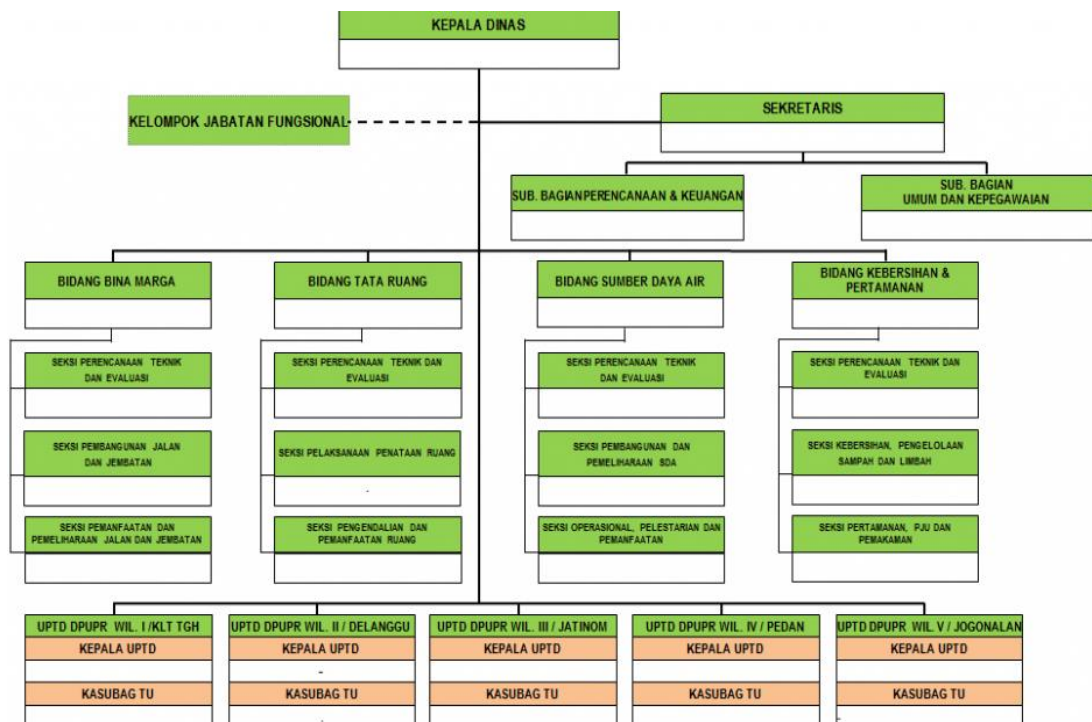
BAB IV

HASIL PENELITIAN, ANALISIS DATA, 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 sebagai berikut :



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 2021-2026 adalah sebagai berikut :

“Pembangunan Dan Pelayanan Dibidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Yang Cepat Dan Tanggap Untuk Mendukung Terwujudnya Klaten Yang Maju, Mandiri, Dan Sejahtera“.

Makna yang terkandung dalam visi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Majuyaitu 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.

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

Berdaya saingyaitu 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 2021-2026 adalah sebagai berikut :

Mewujudkan peningkatan pembangunan dan pemeliharaan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, yang tanggap, tepat, dan manfaat, serta berwawasan lingkungan.Menjadikan etos kerja yang baik guna pelayanan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang 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 SKPD dilingkungan Pemerintah Klaten.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa deskripsi responden penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, umur, frekuensi pembelian, dan terakhir kali penggunaan. Hasil yang diperoleh dalam pengambilan sampel ini adalah :

1. Jenis kelamin

Tabel IV.1
Hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	40	49%
Perempuan	41	51%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan Tabel IV 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 81 sampel pegawai dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 51% dan sisanya laki-laki sebanyak 49%.

2. Usia

Table IV.2
Hasil diskripsi responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Persentase
< 30 th	15	22%
31 -39 th	30	37%
> 40 th	36	41%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data olahan 2021

Analisis Tabel IV.2 memberikan hasil bahwa dari sampel yang terambil sebanyak 81 responden pada pegawai terdapat 3 pengelompokan umur yaitu pada umur kurang dari 30 tahun sebanyak 22%, kemudian pada umur 31 – 39 tahun sebanyak 37% dan lebih dari 40 tahun sebanyak 41%.

3. Pengalaman kerja

Tabel IV.3
Hasil diskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja

Jumlah pembelian	Frekuensi	Persentase
≤10 tahun	40	48%
11 – 19 tahun	29	35%
> 20 tahun	12	17%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data olahan 2021

Hasil Tabel IV.3 Menggambarkan bahwa dari 43 responden yang dipilih menjadi sampel secara keseluruhan, terdapat 3 pengelompokan pengalaman kerja yaitu kurang dari 10 tahun sebanyak 48%, kemudian 11 – 19 tahun sebanyak 35%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 17 %.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016: 160). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88725847
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,708
Asymp. Sig. (2-tailed)		,697

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 0,697 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari persamaan regresi ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 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.	Disiplin	.664	1.506	tidak terjadi multikolinieritas
2.	Motivasi	.323	3.093	tidak terjadi multikolinieritas
3.	Lingkungan kerja	.324	3.084	tidak terjadi multikolinieritas
4.	Kepemimpinan	.793	1.261	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 Heterodastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika $P\text{value} \geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika $P\text{value} \leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS versi 18.0. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Batas	keterangan
Disiplin	0,471	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi	0,834	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Lingkungan kerja	0,741	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepemimpinan	0,306	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa disiplin mempunyai nilai sig.0,471 > 0,05, motivasi mempunyai nilai sig. 0,834 > 0,05, lingkungan kerja mempunyai nilai sig. 0,741 > 0,05, dan kepemimpinan mempunyai nilai sig. 0,306 > 0,05. dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

D. Analisis 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	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,850	1,890		1,508	,140
P	,622	,082	,688	7,601	,000
BK	,074	,111	,086	,664	,510
D	,216	,121	,231	1,782	,083
KK	,013	,068	,016	,195	,847

a. Dependent Variable: PK

Sumber : Hasil *output* SPSS, 2021

Dari hasil uji regresi linier diperoleh :

$$\alpha = 2,850$$

$$\beta_1 = 0,622$$

$$\beta_2 = 0,074$$

$$\beta_3 = 0,216$$

$$\beta_4 = 0,013$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,850 + 0,622X_1 + 0,074X_2 + 0,216X_3 + 0,013 X_4$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

a. $\alpha = 2,850$

menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan tetap atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai (Y) positif dengan nilai sebesar 3,674.

b. $b_1 = 0,622$

koefisien disiplin (X1) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jikadisiplin (X1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,622.

c. $b_2 = 0,074$

koefisien motivasi (X2) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika motivasi (X2) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,074.

d. $b_3 = 0,216$

koefisien lingkungan kerja (X_3) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika lingkungan kerja (X_3) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,216.

e. $b_4 = 0,013$

Koefisien kepemimpinan (X_4) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika kepemimpinan (X_4) semakin tinggi dengan asumsi variabel lain maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,013.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten adalah Disiplin (X_1) sebesar 0,622

2. Uji F

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ 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 disiplin (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kepemimpinan (X_4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Kinerja pegawai pada pegawai 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	36,445	2,62	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 disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

artinya disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

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

$$df (\text{degrees of freedom}) = (k ; n-k-1)$$

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

$$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 4 ; 43-4-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 4 ; 38) = 2,62$$

c. Nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = 36,445$$

d. Keputusan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,445 > 2,62$) dan nilai *signifikan* uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak, berarti disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai 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 disiplin (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (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
Disiplin	7,601	2,026	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Motivasi	2,664	2,026	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Lingkungan kerja	1,782	2,026	0,003	$\leq 0,05$	Diterima
Kepemimpinan	3,195	2,026	0,000	$\leq 0,05$	Diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2021

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

a. Pengujian Signifikansi pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$$H_0 : \beta_1 = 0,$$

artinya disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$$H_a : \beta_1 \neq 0,$$

artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 43 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 37 \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 7,061$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,061 > 2,026$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

b. Pengujian Signifikansi pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai

(Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$$H_0 : \beta_2 = 0,$$

artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$$H_a : \beta_2 \neq 0,$$

artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 43 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 37 \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 2,664$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,664 > 2,026$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten

c. Pengujian Signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

Ho : $\beta_3 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Ha : $\beta_3 \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 43 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 37 \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 1,781$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,781 > 2,026$) dan *signifikan* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya

lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten

d. Pengujian Signifikansi pengaruh kepemimpinan (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesa

$$H_0 : \beta_4 = 0,$$

artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

$$H_a : \beta_4 \neq 0,$$

artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 43 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 37 \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 3,195$$

4) Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,195 > 2,026$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai 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	,891 ^a	,793	,771	,93279

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 0,771. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari disiplin (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), kepemimpinan (X_4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten sebesar 77,1% sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Faktor tersebut misalnya insentif, lingkungan, dan sebagainya.

E. Pembahasan

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}(7,601 > 2,026)$ dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi disiplin, maka pada kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saripudin, & Handayani, 2020).

Disiplin pada ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten menunjukkan bahwa tingkat disiplin tinggi, tetapi harus diupayakan oleh para pegawai yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para pegawai. Dengan demikian sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten menjalankan pekerjaannya dengan baik.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}(2,664 > 2,026)$ dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Klaten. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi pelatihan, teknologi informasi, independensi dan obyektivitas, maka pada kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhasanah, *et al* 2021) ; (Tolu, *et al* 2021) ; Mentari, *et al* (2018) bahwa motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten.

Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi penggunaan motivasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada pada organisasi. Dalam hal ini sarana dan prasarana kantor sangat mempengaruhi implementasi motivasi kerja pada pegawai. Dengan lebih memberi fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam suatu organisasi. Motivasi diterapkan disebuah perusahaan maupun organisasi dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,782 > 2,026$) dan sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi lingkungan kerja maka pada kinerja akan

mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya, *et al* (2020) ; Atijah & Bahri (2021), Sri, *et al* (2018), Tahmeem & Sadia (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,195 > 2,026$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atijah & Bahri, 2021) ; (Toluet *al.*, 2021) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Peranan kepemimpinan tersebut akan terwujud apabila terjadi hubungan perilaku atau terjalin hubungan perilaku yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maka pekerjaan yang ada akan semakin terasa mudah untuk diselesaikan dan tentunya kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kabupaten Klaten.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa :
 - a. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
 - b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
 - c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten
 - d. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda :
- a. Nilai konstanta (Y) sebesar 2,850 artinya apabila variabel independent disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja pegawai(Y) akan berada pada angka 2,850.
 - b. Nilai koefisien variabel disiplin (b1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,622. Hal ini berarti bahwa jika penghargaan meningkat, sementara variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,622.
 - c. Nilai koefisien variabel motivasi (b2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,074. Hal ini berarti bahwa jika motivasi meningkat, sementara variabel disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,074.
 - d. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,216. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat, sementara variabel disiplin, motivasi dan kepemimpinan tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,216.
 - e. Nilai koefisien variabel kepemimpinan (b4) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,013. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan, sementara variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,013.

4. Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 77,1%. Artinya determinasi atau sumbangan variabel disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten sebesar 77,1%.

B. Implikasi

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan, didukung dengan lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan akan membuat kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik lagi bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Pemberlakuan finger print dan aplikasi sepakat sangat mendongkrak kinerja pegawai, karena mulai dari kehadiran sampai aktivitas pekerjaan harian pegawai terpantau dan terukur. Inilah salah satu indikator yang digunakan dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai.

C. Saran

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 pegawai
2. Sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten perlu memberikan perhatian khusus untuk lebih menghargai waktu dan semua pegawai berdasarkan golongan dianggap sama, sanksi tetap berlaku jika pimpinan kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja, agar tidak

menghambat tercapainya efektifitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

3. Sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten terus mempertahankan motivasi pegawai yang sudah berjalan dengan baik.
4. 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.
5. Sebaiknya pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten tetap mempertahankan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan, sehingga kerjasama antar pegawai dapat terjalin dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2017). Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw pada Mata Pelajaran Kimia di Madrasah Aliyah. *Lantanida Journal*. 5 (1). <http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/lantanida/article/download/2056/1522> (Diakses pada tanggal 18 Maret 2021).
- Basu Swastha.2002.*Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung, Penerbit.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Sukoco, A. S. (2014). Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya , 1-10.*
- Siagian, Sondang P, 2004, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya. Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.*
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.*
- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,. Kencana.*
- Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.*
- Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.*
- Tahir. 2015. Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Bandung: Alfa Beta.*
- Tarwaka. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.*
- Umar. (2000). Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT Gramedia.*
- Wahdanfiari. 2014. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” (Tulungagung: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.*

LAMPIRAN

Lampiran 1**KUISONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Di Klaten

Saya Soesianto Tri Wahyudi Joko Nugroho, Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka pengerjaan tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai ditinjau dari Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan (Studi Pada ASN Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten)”.

Responden saya adalah ASN di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Klaten. Saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuisisioner. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk data penelitian dalam menyusun Tesis. Atas kerjasama diucapkan terima kasih.

Peneliti

Tri Wahyudi Joko Nugroho

Data responden

- A. Nama Responden :
- B. Usia : < 30 Tahun
 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 Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah Bapak/Ibu lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Bapak/Ibu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja Bapak/Ibu.					
3	Bapak/Ibu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan Bapak/Ibu.					
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
5	Bapak/Ibu merasa puas dan nyaman dengan lingkungan tempat kerja Bapak/Ibu.					

2. Disiplin

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Bapak/Ibu selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
3	Bapak/Ibu dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan					
4	Bapak/Ibu bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu.					

5	Bapak/Ibu selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak terasa jenuh.					
---	--	--	--	--	--	--

3. Motivasi

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

4. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu saling menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
2	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diprusahaan					
3	Bapak/Ibu merasa fasilitas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					

4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5	Pimpinan Bapak/Ibu sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					

5. Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lain					
2	Bapak/Ibu selalu memberikan semangat bagi para karyawan					
3	Bapak/Ibu selalu memberika teladan yang baik dan membagi pengalaman kerja.					
4	Bapak/Ibu bekerja sesuai aturan yang professional dan memberikan penghargaan atau penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan					
5	Bapak/Ibu selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh.					

Lampiran 2

RES	KINERJA PEGAWAI					JMLH	DISIPLIN					JML H
	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	3	3	4	5	4	19
4	5	3	5	4	4	21	3	3	4	4	4	18
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	3	3	4	4	4	18
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	3	3	4	4	4	18
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	3	3	4	4	4	18
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	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17
30	3	5	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
31	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19
32	5	5	4	4	4	22	4	3	3	5	5	20
33	5	4	3	3	4	19	4	4	3	3	3	17
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	3	3	3	3	3	15	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	3	3	3	3	3	15
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	3	3	3	17
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	3	2	4	4	16
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
	MOTIVASI					JMLH	LINGKUNGAN KERJA					JML H
RES	M1	M2	M3	M4	M5		BK 1	BK 2	BK 3	BK 4	BK 5	
1	5	5	5	3	5	23	4	4	5	5	5	23
2	5	5	4	5	4	23	5	4	3	5	5	22
3	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21
5	5	5	4	3	5	22	5	5	5	4	4	23
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	3	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	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
15	3	3	4	4	4	18	5	5	3	4	4	21
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19
20	5	5	4	4	3	21	3	5	5	5	4	22
21	4	4	4	5	3	20	4	4	3	4	4	19
22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22
23	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
24	4	4	4	4	3	19	4	4	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	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
28	5	4	4	4	4	21	5	5	3	3	4	20
29	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	5	20
30	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18
31	5	5	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	4	4	22	5	3	4	4	4	20
33	3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	4	18
34	3	3	4	4	5	19	4	4	4	4	4	20
35	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23
36	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22
37	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23
41	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	18
42	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17
44	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	5	20
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	3	5	21	5	5	5	3	3	21
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
50	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	17
51	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	5	21
52	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23
53	5	5	4	5	5	24	5	4	4	3	5	21
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	3	4	4	5	5	21	4	4	3	4	4	19
56	2	3	3	3	3	14	3	4	3	3	4	17
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
59	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
60	3	5	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16
61	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21
62	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	4	22
63	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21
64	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20

65	4	3	4	4	4	19	4	5	4	3	3	19
66	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16
67	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19
68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	3	4	22	5	5	4	4	4	22
70	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
71	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21
72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
73	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21
74	4	5	4	5	3	21	4	5	4	4	4	21
75	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19
76	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19
77	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
78	4	5	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18
79	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
81	5	3	5	5	4	22	5	4	5	5	5	24
RE S	KEPEMIMPINAN					JMLH						
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5							
1	4	4	3	4	4	19						
2	4	4	4	4	4	20						
3	5	5	4	4	4	22						
4	5	5	5	4	4	23						
5	4	4	4	5	5	22						
6	4	5	5	5	5	24						
7	5	5	5	4	5	24						
8	5	4	5	4	5	23						
9	5	5	5	5	5	25						
10	4	5	4	5	4	22						
11	4	4	4	4	4	20						
12	5	5	5	5	5	25						
13	4	5	4	5	5	23						
14	5	4	5	5	5	24						
15	5	5	5	5	5	25						
16	5	5	5	5	5	25						
17	5	4	4	4	4	21						
18	4	5	4	5	4	22						
19	4	5	4	5	4	22						

20	4	4	4	4	5	21
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	5	5	22
23	3	4	3	3	4	17
24	5	4	3	3	3	18
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	3	4	5	21
27	4	4	5	4	4	21
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	4	4	4	5	5	22
31	5	4	3	4	5	21
32	4	4	3	4	4	19
33	4	3	3	4	4	18
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	5	5	5	24
37	5	5	4	4	5	23
38	5	5	5	4	4	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	5	5	5	23
41	5	5	4	5	5	24
42	4	4	5	5	4	22
43	5	5	4	5	5	24
44	4	4	3	4	4	19
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	3	4	3	18
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	5	4	5	22
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	5	5	22
55	3	5	4	3	3	18
56	4	5	5	5	4	23
57	5	5	4	4	4	22

58	5	5	4	4	4	22
59	5	4	4	4	4	21
60	4	3	4	4	4	19
61	3	3	3	3	3	15
62	3	3	4	4	4	18
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	3	4	22
65	5	4	5	5	5	24
66	5	5	5	4	4	23
67	5	5	5	5	5	25
68	4	5	5	4	4	22
69	4	5	4	5	3	21
70	4	4	3	4	4	19
71	4	3	4	4	4	19
72	4	5	4	5	4	22
73	4	5	4	4	4	21
74	4	4	4	5	5	22
75	5	5	5	5	5	25
76	5	3	5	5	4	22
77	3	3	3	4	4	17
78	4	4	4	4	4	20
79	5	4	5	4	4	22
80	5	4	4	4	4	21
81	4	3	4	4	4	19

Lampiran 3

Hasil uji instrumen

HASIL UJI INSTRUMEN KINERJA PEGAWAI (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 DISIPLIN (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 VALIDITAS MOTIVASI (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 LINGKUNGAN KERJA (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 KEPEMIMPINAN (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 pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	5

2. disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	5

3. motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	5

4. lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	5

5. kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	5

Lampiran 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

		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

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 Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	5,215	1,222		4,270
K	,408	,071	,462	5,787	,000
M	,269	,074	,300	3,623	,001
BK	,217	,074	,228	2,934	,004
DK	-,075	,040	-,078	-1,870	,065

a. Dependent Variable: KK

Lampiran 6**Hasil Uji Analisis Data****1. Analisa Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	5,215	1,222		4,270
K	,408	,071	,462	5,787	,000
M	,269	,074	,300	3,623	,001
BK	,217	,074	,228	2,934	,004
DK	,175	,040	,178	1,870	,065

a. Dependent Variable: KK

2. Hasil Uji F

ANOVA^b

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	5,215		
	K	,408	,071	,462	5,787	,000
	M	,269	,074	,300	3,623	,001
	BK	,217	,074	,228	2,934	,004
	DK	,175	,040	,178	1,870	,065

a. Dependent Variable: KK

4. Koefisien Determinasi

Model Summary

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

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

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
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	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.4 2	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	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