

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN RABA KOTA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

YULIANINGSIH

NIM. 500652421

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT***THE IMPACT OF LEADERSHIP, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE OF RABA SUB-DISTRICT OF BIMA CITY*****Yulianingsih**yulianingsihramli@gmail.comGraduate Studies Program
Universitas Terbuka

Human resources is one of the most important factors in an organization that has a function as a driver of other factors. Organizations is required to manage and optimize the roles and functions of their human resources. Various supporting factors and obstacles in the effort to achieve maximum employee performance should be a concern for the leadership of the organization. Sub-district Office of Raba, Bima City, it's one of the administrative offices located in the sub-district of Raba. As part of the regional apparatus, one of the duties in Sub-district Office of Raba is to provide optimal service for the community. This study describes various factors that allegedly can be affected by employee performance. Factors used in this study are leadership, discipline and work environment that allegedly affect the performance of employees of Raba on Bima City. To know the influence of each independent variable to dependent variable will be used multiple linear regression analysis. The population used in this study determined as many as 32 people from the total employee in the Sub-district Office of Raba. The results showed that partially, leadership variable has positive and significant effect on employee performance with regression coefficient 0,325. The variable of discipline has a positive and significant effect on employee performance with regression coefficient 0,544. Work environment variable also have positive and significant effect to employee performance with regression coefficient 0,479. Simultaneously the three independent variables, leadership, discipline and work environment together have a positive and significant impact on employee performance variables. Viewed from the coefficient of determination (R^2) obtained from this study amounted to 0.769. That is, the independent variables used in this study are leadership, discipline and work environment affect the dependent variable that is the employee's performance of 76.9%. The remaining 23.1% is influenced by other variables outside of the study.

Keywords: Leadership, Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN RABA KOTA BIMA**

Yulianingsih
yulianingsihramli@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi yang memiliki fungsi sebagai penggerak faktor-faktor yang lainnya. Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan peran dan fungsi sumber daya manusianya. Berbagai faktor pendukung dan penghambat dalam upaya pencapaian kinerja pegawai yang maksimal harus menjadi perhatian bagi pimpinan organisasi. Kantor Kecamatan Raba Kota Bima merupakan salah satu kantor pemerintahan yang secara administratif terletak di wilayah Kecamatan Raba. Sebagai bagian dari perangkat daerah, maka salah satu tugas yang melekat di Kantor Kecamatan Raba adalah memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Penelitian ini mendeskripsikan berbagai faktor yang diduga mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Raba Kota Bima. Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat akan digunakan Analisa regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 32 orang dari jumlah keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Raba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,325. Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,544. Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,479. Secara simultan ketiga variabel bebas, kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan dari penelitian ini sebesar 0,769. Artinya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 76,9%. Sisanya, 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN RABA KOTA BIMA”

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta,, 2018

Yang Menyatakan



(YULIANINGSIH)
NIM. 500652421

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima

Penyusun TAPM : Yulianingsih

NIM : 500652421


Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

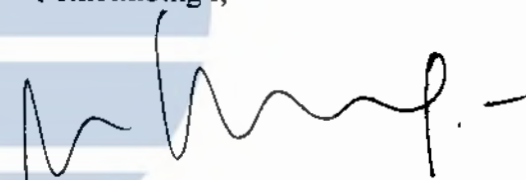
Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,

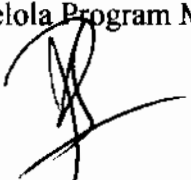

Dr. M. Gorky Sembiring, M. Sc
NIP. 19580921 198503 1 001


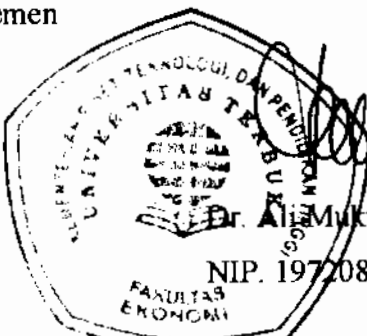

Dr. Handry Sudiarta Athar, SE.,MM
NIP. 19800412 200801 1 008

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
dan Mengelola Program Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi


Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D.
NIP. 19761012 200112 2 002



Dr. Alia Muktiyanto, SE., M.Si.
NIP. 19720824 200012 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN KEUANGAN

PENGESAHAN

Nama : Yulianingsih
NIM : 500652421
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Waktu : 19.00 s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si

Penguji Ahli : Dr. Agus Maulana, M.S.M.

Pembimbing I : Dr. Handry Sudiarta Athar, S.E., M.M

Pembimbing II : Dr. M. Gorcky Sembiring, M. Sc

KATA PENGANTAR

Limpahan Rahmat dan Ridho dari Allah SWT. yang senantiasa tercurah bagi Penulis sehingga mampu menyelesaikan TAPM ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima”**. Tesis ini disusun untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Sebuah karya, sulit dikatakan sebagai usaha satu orang tanpa bantuan orang lain. Demikian pula pada penelitian ini, tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dorongan, bantuan dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak, maka dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak. Secara khusus, terima kasih yang tulus pula Penulis haturkan kepada:

1. Rektor dan seluruh civitas akademika Universitas Terbuka serta Kepala UPBJJ-UT Mataram dan seluruh civitas akademika yang telah memberikan kesempatan, mendidik dan merangkul untuk menjadi bagian dari Universitas Terbuka;
2. Dr. Handry Sudiarta Athar, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc selaku pembimbing II, TAPM Penulis takkan selesai tanpa bimbingan dan bantuan Bapak, saran dan kritikan menjadi masukan buat Penulis serta mendorong semangat Penulis sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan;
3. Mohamad Nasoha, SE., M.Sc yang telah memberi kemudahan bagi Penulis untuk berkonsultasi dengan UT dan memberi arahan bagi Penulis selama perkuliahan berlangsung;
4. Dr. M. Firmansyah, SE., M.Si., Dr. I Nyoman Nugraha, SE. MM., Ibu Dr. Endar Pituringsih, SE., M.S., Ak., CA. Terimakasih untuk semua materi dan arahnya sekaligus telah menjadi teman diskusi selama perkuliahan tatap muka;
5. Ayah dan Ibu tercinta; H. Ir. Ramli H.I dan Hj. Hadiyaningsih. yang telah membesarkanku serta ikhlas membatu memenuhi segala kebutuhanku, “Cinta kalian dalam jiwaku”. Mohon Doanya Ayah... Ibu... agar pundakku dikuatkan, tanpa kalian aku bukan apa-apa.
6. Suamiku tercinta Musannif, bersyukur atas cinta tulusmu padaku dan anak-anak karena begitu banyak kekuranganku, suka dan duka kita lalui bersama namun kamu mampu menyemangatiku. Anak-anakku tercinta. Anugerah Allah SWT, Arga Mekkah Al-Ghifari, Muhammad Abid Abqhory, Muhaimad Rizky Ramadhan. tiga jagoan Sholeh penyemangat hidup sekaligus inspirasi dalam kehidupan, semoga Allah SWT selalu menuntun kalian ke jalanNya yang baik. Aamiin;
7. Bapak dan Ibu pegawai dan staf di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima yang telah memfasilitasi ruangan untuk perkuliahan berlangsung dan membantu proses pengumpulan data selama penyusunan tesis ini;
8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Program Magister Manajemen MSDM UT Bapak Imran, H. Ahmad, Pak Fery, Oin Irwan Irsad, mas Wenddy, Bapak Gazali, bung Imran, Pak Amsor, Abang Can bu Ery, Umi Suhadah, Umi Zaenab, dan Mbak Mut yang imut-imut. Semoga pertemanan dan Silaturahmi kita tidak pernah terputus, Sukses selalu buat kalian.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna, sehingga diperlukan kritik dan masukan yang konstruktif dari berbagai pihak untuk penyempurnaan. Akhirnya semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, sehingga tujuan dan manfaat dari penyusunan tesis ini dapat tercapai. Semoga karya ini dapat bermanfaat. Aamiin

Jakarta, 05 Juni 2018

Riwayat Hidup

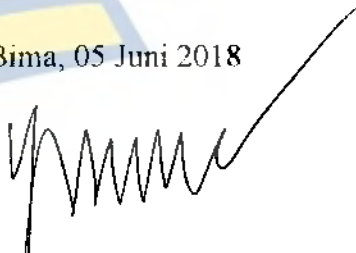
Nama : YULIANINGSIH
NIM : 500652421
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat/Tanggal Lahir : Bima, 21 Juni 1975

Riwayat Pendidikan : SD Lulus Tahun 1988
SMP Lulus Tahun 1991
SMA Lulus Tahun 1994
S1, Sosial Politik Lulus Tahun 2004

Riwayat Pekerjaan :

- Tahun 1999 s/d 2005 sebagai Honorer di Dinas Kebersihan Kotip
- Tahun 2005 s/d 2006 sebagai CPNS di Dikes Kota Bima
- Tahun 2006 sebagai PNS di Bag. Keu. Sekretariat Kota Bima
- Tahun 2008 s/d 2011 sebagai Staf di Disnakertrans. Kota Bima
- Tahun 2011 s/d 2014 sebagai Kasubag. Keuangan di Dikes Kota Bima
- Tahun 2014 s/d 2015 sebagai Kasi. PMD di Kec. Rastim

Bima, 05 Juni 2018


YULIANINGSIH
NIM. 500652421

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan	10
B. Kedisiplinan	15
C. Lingkungan Kerja	17
1. Lingkungan Kerja Fisik	19
2. Lingkungan Kerja Nonfisik	30
3. Manfaat Lingkungan Kerja	31
D. Kinerja Pegawai	32
1. Penilaian Kinerja	33
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	35
3. Efek Kinerja	37
4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	38
E. Penelitian yang Relevan	40
F. Definisi Operasional Variabel	43
G. Instrumen Penelitian	44
H. Kerangka Berfikir	47

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	50
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
	C. Populasi Penelitian	51
	D. Teknik Pengumpulan Data	52
	E. Uji Instrumen	53
	1. Uji Validitas	53
	2. Uji Reliabilitas	54
	F. Teknik Analisis Data	55
	1. Uji Asumsi Klasik	55
	2. Analisis Regresi Linier Berganda	57
	3. Pengujian Hipotesis	58
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Tempat Penelitian	60
	B. Hasil Pengolahan Data	62
	1. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
	2. Analisis Data	71
	3. Analisis Regresi Linier Berganda	74
	4. Pengujian Hipotesis	76
	C. Pembahasan	78
	1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	78
	2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai	80
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	82
	4. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	86
	B. Saran	87
	Daftar Pustaka	
	Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rata-rata Persentase Waktu Kehadiran Pegawai	5
Tabel 1.2	Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima	6
Tabel 2.1	Daftar Banyaknya Cahaya di Dalam Ruangan	26
Tabel 2.2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	63
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_2)	64
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	65
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	68
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X_2)	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Linieritas	73
Tabel 4.11	Hasil uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Koefisien Regresi	75
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Hipotesis	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	48
------------	-------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi yang memiliki fungsi sebagai penggerak faktor-faktor yang lainnya. Berbagai faktor pendukung dalam organisasi tersebut saling terikat dan mempengaruhi satu dengan lainnya. Maka, dalam prakteknya organisasi diharuskan untuk memaksimalkan peran dan fungsi sumber daya manusianya. Efendi (2005) mengatakan bahwa pemberdayaan manusia (pegawai atau karyawan) sangatlah penting dalam suatu lingkungan organisasi disamping faktor lainnya. Sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan keahliannya, dalam suasana kerja yang nyaman, akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan aktifitasnya secara benar dan bertanggung jawab sehingga mampu memperbaiki kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Wirawan (2009) mengungkapkan bahwa kualitas manusia dalam organisasi memiliki peran dan fungsi yang vital dalam roda sebuah organisasi terutama berkaitan dengan sinergi bersama sumber daya lainnya. Dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM), optimalisasi pekerjaan yang dilakukan oleh individu sangat berperan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi agar bergerak secara efektif. Beberapa pekerjaan pengelolaan SDM misalnya perekrutan, penilaian, perlindungan, pemberian motivasi,

pemberdayaan, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Pemaksimalan kinerja sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi setidaknya harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja baik. Sehingga, kelangsungan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagian (2002), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari pemaparan di atas, dapat ditarik benang merah bahwa dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan diantaranya adalah dengan memberikan perhatian pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ada pada sebuah organisasi haruslah dirasakan nyaman bagi karyawan sehingga karyawan yang bekerja pun bersemangat dan mampu bekerja secara produktif. Organisasi yang memberikan kenyamanan pada karyawannya maka akan mendapatkan balasan yang positif pula dari karyawan berupa kinerja yang baik.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Streck (2005) dalam Sukoco (2006), menjelaskan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge dalam Sukoco (2006), mengemukakan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih senang untuk bekerja, lebih gairah untuk datang ke tempat kerja sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas pegawai. Tapi sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak sehat maka dapat menyebabkan pegawai tidak bersemangat untuk bekerja, enggan berpartisipasi untuk kemajuan lembaga, dan kurang produktif.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi nonfisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh pada kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari sikap mental yang dimiliki oleh seseorang (Sedarmayanti, 2001). Selain itu, menurut Rivai (2005) beberapa indikator disiplin terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Disiplin kerja oleh karyawan ditunjukkan melalui cara-cara yang positif dalam bekerja tanpa melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi terutama melalui tindakan-tindakan yang disengaja sehingga berdampak pada organisasi.

Selain itu, dalam organisasi baik *private* maupun organisasi pemerintahan, kepemimpinan adalah salah satu faktor penting terutama dalam menggerakkan roda organisasi. DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara hawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan seni untuk memasuki pikiran dan cara pandang seseorang atau sekelompok orang. Dengan memasuki pikiran seseorang maka diharapkan akan berpengaruh pada perilaku dan tindakannya. Pemimpin dapat mempengaruhi seseorang melalui komunikasi secara verbal ataupun dengan tulisan baik secara langsung ataupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan seseorang agar secara sukarela dan sadar berbuat dan bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sifat serta kemampuan seperti itu (Anoraga, 2003).

Kantor Kecamatan Raha yang terletak di Kota Bima merupakan salah satu kantor pemerintahan yang secara administratif terletak di wilayah Kecamatan Raha. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2008, kecamatan atau sebutan lain wilayah kerja camat merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah

kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh seorang camat. Sampai dengan tahun 2017, jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Raba adalah sebanyak 32, dengan 20 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 12 orang Honorer baik staf maupun kebersihan.

Sebagai bagian dari perangkat daerah, maka salah satu tugas yang melekat di Kantor Kecamatan Raba adalah memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Dalam memberikan pelayanan yang optimal tersebut maka tentu sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai Kecamatan Raba. Namun, berdasarkan observasi di lapangan, kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Raba masih belum dianggap memuaskan, hal tersebut terlihat dari masih banyaknya pegawai yang datang ke kantor melewati waktu yang telah ditetapkan, pegawai yang belum bisa menyelesaikan tugas tepat waktu, pelayanan yang masih tidak memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sebagainya. Observasi awal yang dilakukan penulis pada tanggal 3-6 Oktober 2017, didapatkan gambaran waktu kehadiran pegawai yang terlihat dari tabel di bawah.

Tabel 1.1 Rata-rata Persentase Waktu Kehadiran Pegawai

No	Waktu	Persentase Kehadiran
1	07.00 - 07.30	5%
2	07.30 - 08.00	10%
3	08.00 - 08.30	20%
4	08.30 - 09.00	25%
5	09.00 - 10.00	40%

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hampir separuh atau 40% pegawai Kantor Kecamatan Raba, rata-rata masuk kantor antara pukul 09.00 - 10.00 pagi. Padahal, waktu masuk kantor yang telah ditetapkan adalah pukul 07.30 pagi. Hal tersebut memperlihatkan disiplin pegawai yang masih belum optimal.

Selain itu, kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan Penilaian Prestasi Kerja pegawai. Penilaian Prestasi Kerja pegawai dilakukan setiap tahun berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Sasaran Kerja Pegawai adalah kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan target yang ditentukan. Perilaku kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dari hasil penilaian sasaran kerja dan perilaku kerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76 - 90), cukup (61 - 75), kurang (51 - 60), dan buruk (≤ 50). Di Kantor Kecamatan Raba, Kota Bima, prestasi kerja pegawainya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	(%) Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Keterangan
2013	20	84,23	Baik
2014	20	84,50	Baik
2015	20	85,15	Baik
2016	20	85,05	Baik

Sumber: Data Bagian Umum Kantor Kecamatan Raba

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Raba belum sesuai dengan apa yang diinginkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena dari data yang ada di atas belum mencapai angka 91. Selain itu, kalau dilihat dari tabel di atas maka selama satu tahun terakhir terjadi penurunan rata-rata nilai Prestasi Kerja pegawai dari 85,15 pada tahun 2015 turun menjadi 85,05 pada tahun 2016.

Dari sisi lingkungan kerja, dapat dilihat juga pemanfaatan ruangan yang tidak difungsikan, kurangnya penyejuk ruangan di ruangan kerja, pengaturan meja kerja yang masih terlihat berantakan, *file-file* yang masih ditempatkan bukan di posisinya, kurangnya keranjang sampah, tidak adanya satpam dikantor sehingga memudahkan pengemis dan pedagang bebas masuk ruangan kantor, hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan kurang terbuka dan sebagainya. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif juga terlihat dari seringnya pedagang yang keluar masuk kantor untuk menawarkan dagangannya yang sering dikelubkan oleh sebagian pegawai. Kondisi tersebut harusnya menjadi perhatian pihak terkait karena tanpa adanya perbaikan ke depan maka pelayanan ke masyarakat tidak akan pernah optimal.

Berhicara tentang lingkungan kerja maka tidak akan bisa terlepas dari kondisi di sekitar lingkungan kerja baik fisik ataupun nonfisik yang memberikan dampak positif bagi perasaan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang positif bagi karyawan akan mampu menciptakan kenyamanan saat karyawan bekerja dan bahkan mampu mendorong kinerja karyawan, begitu

juga sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang negatif dan tidak nyaman akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan (Susilaningsih, 2013).

Melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kator Kecamatan Raba Kota Bima**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Raba Kota Bima.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Raba Kota Bima

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah di lingkungan Universitas Terbuka
- b. Selain itu, penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi bagi konsep yang berkaitan dengan kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja pegawai dan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Bagi Kantor Kecamatan Raba dapat sebagai tambahan informasi dalam kaitannya dengan kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah satu dari beberapa aspek penting yang berguna dalam menggerakkan roda sebuah organisasi. Menjalankan roda organisasi haruslah dikomandoi oleh seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan arahan pemimpin agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan adalah sebuah seni untuk mempengaruhi dan memasuki pikiran seseorang menggunakan teknik-teknik pendekatan dan komunikasi yang beragam. Armstrong (2003) menyebutkan bahwa jika organisasi ingin mendapatkan tujuannya maka seorang pemimpin harus mampu mentransfer ide, gagasan dan inspirasi kepada seluruh karyawannya. Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan karyawan agar mau bekerja sesuai yang diarahkan dan memotivasi mereka agar bekerja bersama dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009).

Menurut Anoraga (2003), kepemimpinan merupakan seni yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu mengendalikan perilaku dan tingkah laku seseorang dengan menggunakan media komunikasi baik secara verbal maupun nonverbal, langsung ataupun tidak langsung sehingga orang tersebut secara sadar dan senang hati melaksanakan apa yang diperintahkan dan menjalankan instruksi yang diberikan oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan menurut DuBrin (2005) merupakan salah satu tindakan yang digunakan untuk

mengendalikan dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan media komunikasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi, dengan cara memberikan petunjuk atau perintah bagi sekelompok orang tersebut sehingga mampu menimbulkan efek positif bagi organisasi. Sebuah kekuatan yang mampu mendorong sekelompok orang untuk bekerja sama, menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk memajukan organisasi dengan tindakan-tindakan percaya diri dan saling mendukung antar lini organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Wursanto (2002) menyebutkan bahwa teori tentang kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan antara lain:

1. Teori Kelebihan

Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada umumnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin terdiri dari tiga hal yaitu kelebihan dari aspek rasio, kelebihan sisi rohaniyah, kelebihan badaniah.

2. Teori Sifat

Inti dari teori ini menyebutkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang baik, dan memiliki kepribadian atau sifat yang positif sehingga mampu memberikan dampak positif pula bagi bawahan, kepribadian atau sifat pemimpin yang umumnya dimiliki seperti memiliki sifat adil, melindungi yang lemah, memiliki rasa percaya diri tinggi, memiliki banyak

ide, memiliki daya tarik tersendiri, memiliki energi yang melimpah, memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan memiliki kreativitas tinggi.

3. Teori Keturunan

Teori keturunan menyatakan bahwa mandat kepemimpinan yang disandang oleh seseorang didapatkan dari orang tua atau keluarga yang menjadi pemimpin sebelumnya sehingga saat orang tua atau keluarganya tersebut lengser maka digantikan oleh dirinya.

4. Teori Kharismatik

Teori ini menyebutkan bahwa kepemimpinan seseorang dikarenakan oleh orang tersebut memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain dengan daya tarik tersendiri, kepercayaan diri yang tinggi dan wibawa yang mumpuni sehingga orang menganggapnya pemimpin.

5. Teori Bakat

Teori bakat ini disebut juga teori ekologis, dimana dikatakan bahwa seorang pemimpin mampu menjadi pemimpin karena memiliki bakat yang sudah ada sebelumnya. Bakat untuk menjadi pemimpin pada hakikatnya dapat dipelajari dan kemudian dikembangkan. Misalnya, dengan memberikan kesempatan kepada junior untuk memimpin organisasi.

6. Teori Sosial

Teori ini meyakini bahwa setiap orang memiliki hak yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Setiap orang memiliki kesempatan untuk memimpin organisasi karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari.

Siagian (2003) menyebutkan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan otokratik merupakan tipe pemimpin yang kebanyakan memiliki sifat-sifat negatif yang melekat pada dirinya. Kepemimpinan otokratik menggunakan sumber daya yang dimilikinya untuk memutarbalikkan fakta sebenarnya tentang sebuah keadaan. Pemimpin seperti ini mengambil keputusan secara sepihak tanpa berdiskusi dengan bawahan.

2. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin paternalistik ini merupakan kepemimpinan yang memiliki ciri-ciri mencampur antara sifat positif dan negatif, dimana pemimpin bertipe seperti ini berusaha untuk melindungi bawahan tapi di satu sisi jarang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil sebuah keputusan. Sehingga, karyawan menjadi kurang kreatif untuk mengemukakan ide serta gagasannya yang ada. Selain itu pemimpin seperti ini juga memberikan pengawasan yang ketat bagi bawahannya.

3. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin kharismatik merujuk pada faktor X yang dimiliki oleh seseorang. Faktor X yang dimaksud adalah sebuah energi atau kekuatan atau daya tarik dan wibawa yang dibawa oleh seseorang yang mampu membuat orang lain terpengaruh sehingga mengikuti semua keinginan pemimpin tersebut. Pemimpin yang kharismatik sering diibaratkan sebagai

orang yang memiliki kemampuan supranatural dan kemampuan spiritual yang istimewa yang membedakannya dengan orang lain. Kemampuan tersebut tentu saja tidak dimiliki oleh orang biasa sehingga mungkin saja di luar sana pemimpin seperti ini sangat dihormati oleh bawahannya. Tipe pemimpin seperti ini mampu mengambil hati bawahannya dengan berbagai cara, sehingga bawahannya akan sangat mencintainya tapi disatu sisi juga segan dengan pemimpin tersebut. Simpati dari bawahan dapat diambil melalui pernyataan-pernyataan yang visioner untuk membangkitkan semangat karyawan dalam menjalani hidup. Selain itu, pemimpin seperti ini memiliki kepercayaan yang cukup baik bagi bawahannya, sehingga tindakan tersebut memberikan dampak positif bagi rasa percaya.

4. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire merupakan kepemimpinan yang sering melimpahkan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan dan lebih menyukai situasi dimana bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan pemimpin dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak suka mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik merupakan kepemimpinan yang selalu mendelegasikan atau membagikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali terhadap organisasi dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri ataupun organisasi melalui

peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri mereka sendiri. Tipikal pemimpin seperti ini dihormati dan disegani, bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkembangkan inovasi dan kreativitasnya.

B. Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2006), kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang secara sadar untuk melaksanakan peraturan yang ada dan norma-norma yang berlaku. Bentuk ketaatan tersebut berupa tindakan, perilaku keseharian ataupun perbuatan yang mencerminkan peraturan tersebut. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Seseorang atau sekelompok orang dikatakan melakukan tindakan disiplin apabila melakukan beberapa tindakan (Levine, 1980), diantaranya antara lain:

1. Patuh terhadap jam kerja

Patuh pada jam kerja ini maksudnya adalah seseorang harus bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati.

2. Patuh terhadap instruksi

Maksudnya adalah patuh terhadap instruksi yang dikeluarkan oleh pimpinan dan pada peraturan organisasi. Seseorang dikatakan melakukan tindakan disiplin jika melaksanakan instruksi yang diberikan dan menjalankan peraturan organisasi yang berlaku dalam rangka kebaikan kinerja organisasi

3. Bekerja dengan mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan

Seseorang dikatakan disiplin jika ia mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan cara atau standar prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005) terbagi menjadi empat, diantaranya adalah:

1. Kehadiran

Indikator yang paling mendasar untuk melihat kedisiplinan pegawai adalah melalui tingkat kehadirannya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi memiliki kebiasaan untuk datang tepat waktu dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Indikator kedua adalah ketaatan dalam menjalankan peraturan kerja dimana pegawai yang baik berusaha untuk menjalankan peraturan kerja dan tidak melalaikan SOP yang ditetapkan organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan pegawai untuk mengemban tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

4. Bekerja etis

Hal tersebut dapat dilihat dari tindakan yang ditunjukkan oleh pegawai ke rekan kerjanya. Tindakan yang tidak etis atau tidak pantas merupakan cermin dari tindakan indisipliner yang ditunjukkan oleh pegawai.

Kedisiplinan seseorang menurut Moekizat (2002) dapat timbul karena dua hal, yaitu:

1. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang muncul dalam diri seseorang. Kedisiplinan seperti ini merupakan tanggapan yang langsung muncul dari dalam diri seseorang yang merupakan respon terhadap pemimpin yang cakap dan muncul sebagai dorongan kepada bawahan.
2. *Command discipline*, adalah merupakan suatu tindakan disiplin yang diperintahkan. Disiplin seperti ini berasal dari sebuah hentuk tekanan dari kekuasaan yang berlaku di atasnya menggunakan cara-cara tertentu sehingga bawahan menjadi disiplin.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Armstrong dalam Kisworo (2012), di dalam sebuah lingkungan kerja pada umumnya terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Secara umum, setiap orang memiliki kemampuan untuk beradaptasi pada sebuah lingkungan kerja tertentu mengikuti pola kerja pada lingkungan tersebut. Tapi, suasana lingkungan kerja

yang mendukung dan nyaman akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam prakteknya, lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan bagi pegawai, sehingga setiap organisasi setidaknya mengupayakan agar lingkungan kerjanya terasa nyaman dan menyenangkan sehingga mampu memberikan pengaruh yang positif bagi karyawannya (Diana, 2013). Lingkungan kerja yang nyaman dirasakan oleh pegawai akan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman pula. Sehingga, suasana nyaman tersebut membuat pegawai tenang dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai atau karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito, 2002).

Menurut Sedarmayati (2001), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perscorangan maupun sebagai kelompok. Saydam (2000), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat ditarik benang merah bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan dimana pegawai atau karyawan bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat berpengaruh pada kondisi fisik maupun psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak

langsung. Keadaan tersebut dapat berupa benda-benda ataupun perlengkapan yang ada di dalam kantor yang bersinggungan langsung dengan pekerjaan pegawai, ataupun keadaan lingkungan alam yang mempengaruhi kondisi psikologi pegawai. Dari hal tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan nonfisik yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kedua dimensi lingkungan tersebut selalu ada pada dunia kerja pegawai sehingga menjadi pertimbangan mendasar bagi pimpinan dalam mengupayakan lingkungan yang mendukung bagi pegawai. Hal tersebut berimplikasi pada berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pegawai. Tentu hal tersebut tidaklah mudah tapi harus dilakukan oleh pimpinan.

Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan unsur-unsur yang menjadi bagian tidak terpisahkan di tempat kerja yang dapat memberikan dampak pada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Selain itu, menurut Mockijat (1995), lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (1996), semangat dan rasa gairah dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: a)

Pewarnaan (*coloring*); b) Kebersihan (*cleanness*); c) Pertukaran Udara (*ventilation*); d) Penerangan (*lighting*); e) Musik (*music*); f) Keamanan (*safety*); dan g) Kebisingan (*noise*). Yang lainnya, menurut Gie (2000), untuk mempengaruhi efisiensi dalam ruang perkantoran, harus memperhatikan empat hal, yaitu: a) Cahaya; b) Warna; c) Udara; dan d) Suara. Sedangkan menurut Sukoco (2006), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: a) Sistem pencahayaan; b) Warna; c) Kontrol Suara; d) Udara; e) Musik; f) Konservasi Energi; dan g) Keamanan Kantor.

Berdasarkan penjelasan ahli di atas mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi: a) Pewarnaan ruangan; b) Kebersihan; c) Pertukaran udara; d) Penerangan; e) Keamanan; dan f) Kebisingan (Rodi, 2013).

a. Pewarnaan

Pilihan warna ruangan dapat memberikan dampak berupa semangat kerja bagi karyawan (Nitisemito, 1996). Dalam menentukan pilihan warna bagi ruangan kerja, harus memperhatikan aspek kenyamanan mata memandang sehingga warna-warna yang lembut sangat cocok bagi ruangan kerja. Selain memperhatikan aspek pewarnaan, padu-padan antar warna juga seharusnya menjadi poin perhatian selanjutnya karena memadukan warna yang salah akan

membuat pandangan tidak nyaman, kepala berkinang, semangat kerja menurun bahkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Berbicara tentang pewarnaan bukan hanya warna dinding kantor saja tapi juga warna pakaian, warna peralatan kantor, warna website dan segala sesuatu yang berhubungan dengan kantor juga memiliki warna yang serasi dan seimbang. Tidak mengherankan kemudian aspek pewarnaan ini menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perkantoran. Menurut McShane dalam Sukoco (2006), pilihan warna akan memberikan dampak psikologis bagi siapa saja yang melihatnya, baik berdampak baik maupun buruk terutama bagi karyawan akan memberikan dampak bagi produktivitas, tingkat stres, kepenatan dan lain-lain. Sependapat dengan McShane, Gie (1996) mengatakan bahwa warna akan mempengaruhi kondisi jiwa seseorang, dengan memakai campuran dan pilihan warna yang sesuai akan memberikan kesan tersendiri bagi karyawan sehingga akan menciptakan emosi positif bagi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan Nitisemito (1996), warna memiliki sifat yang berbeda yang terkandung didalamnya bagi psikologi orang yang melihatnya, sifat-sifat tersebut secara sederhana diantaranya adalah: (1) Warna merah: memiliki sifat yang membara yang mencerminkan perasaan yang bergelora, mendorong rangsangan dan menggetarkan jiwa; (2) Warna kuning: memiliki sifat terang dan bercahaya, mengandung makna kebijaksanaan dan megah; (3) Warna biru:

memiliki sifat pemberi kedamaian, tenang dan sifat bersih; (4) Warna oranye: memiliki sifat panas seperti merah tapi lebih membara, memiliki tenaga yang luar biasa, meledak-ledak, dan bersemangat; (5) Warna hijau: memiliki sifat seperti tumbuhan sehingga memberikan kesan segar dan sejuk mendamaikan; dan (6) Warna violet: memiliki makna misterius dan rahasia sehingga menimbulkan getaran tinggi serta melukiskan kekuatan yang sulit dikendalikan.

b. Kebersihan

Berdasarkan Nitiscenito (1996), orang yang normal cenderung memperhatikan masalah kebersihan terutama kebersihan lingkungannya. Karena, kebersihan lingkungan memberikan dampak bagi setiap orang dalam melakukan pekerjaan. Setiap organisasi dituntut untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan kerjanya, selain memberikan dampak bagi kesehatan pegawai juga berpengaruh pada kinerja yang dikeluarkan oleh pegawai. Kebersihan bukan hanya merupakan tanggung jawab dari petugas kebersihan, tapi juga merupakan tanggung jawab dari setiap orang yang ada dan beraktivitas di lingkungan tersebut. Membersihkan ruangan atau lingkungan secara rutin juga membantu membangun jiwa disiplin bagi karyawan.

c. Pertukaran Udara

Ventilasi atau pertukaran udara di sebuah ruangan menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga sirkulasi udara dalam ruangan sehingga adanya ventilasi menjadi hal yang penting pada ruangan.

Pertukaran udara sangat berpengaruh terhadap kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 1996). Ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang sedikit akan mengakibatkan meningkatnya kadar karbondioksida pada ruangan tersebut. Sehingga ruangan akan menjadi panas dan gerah yang akan membuat suasana tidak nyaman (Sukoco, 2006). Dengan adanya ventilasi udara akan menciptakan aliran keluar masuk udara yang sehat sehingga dapat dijadikan sarana penyegaran dan penghematan biaya. Selain ventilasi, *Air Conditioner* (AC) juga dapat menjadi solusi untuk menyegarkan ruangan. Saat ini penggunaan AC sudah sangat umum di ruang perkantoran terutama di kota-kota besar. Dengan adanya AC, karyawan yang bekerja di dalam ruangan akan merasakan kesejukan karena udara yang dikeluarkan dari AC tersebut (Liang Gie, 1996). Saat ini dengan kemajuan teknologi, AC sudah semakin pintar dengan dilengkapi alat pembersih dari kuman dan bakteri sehingga saat ini AC juga berfungsi sebagai pembersih udara (Sukoco, 2006).

Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 1405/MENKES/SK/XI/2002 menjelaskan bahwa ruangan kerja perkantoran harus memenuhi beberapa syarat kesehatan untuk pertukaran udara, upaya-upaya tersebut diantaranya adalah:

- 1) Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan mencrapkan sistem ventilasi silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC

secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik.

- 2) Tinggi minimal langit-langit tidak boleh kurang dari 2,5 m
- 3) Jika suhu udara ruangan lebih dari 28 derajat celsius maka disarankan menggunakan AC atau kipas angin atau alat pendingin ruangan lainnya.
- 4) Sebaliknya, jika suhu ruangan kurang dari 18 derajat celsius disarankan menggunakan pemanas ruangan
- 5) Bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*
- 6) Bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat *humidifier*, misalnya mesin pembentuk aerosol.

Di dalam sebuah lingkungan kerja, kita akan menemukan berbagai macam perkakas dan perlengkapan kantor yang semuanya membutuhkan perawatan tersendiri, sebut saja misalnya peralatan elektronik, barang-barang habis pakai, furnitur, dan lain sebagainya. Apabila barang-barang tersebut tidak diberikan perhatian khusus dengan melakukan perawatan dikhawatirkan akan memberikan efek buruk bagi lingkungan sekitarnya. Menurut Damanto dan Richter (Sukoco, 2006), kondisi demikian dimana barang-barang tersebut

jarang dibersihkan maka akan membuat karyawan yang bekerja di dalamnya akan merasa pusing dan mual karena menghirup udara dari ruangan tersebut.

Dijelaskan oleh perhimpunan para insinyur di Amerika yaitu *American Society of Heating and Ventilating Engineering* (Gie, 1996), mengatakan bahwa suhu 25,6 derajat celsius bagi sebagian karyawan merupakan salah satu syarat yang paling ideal untuk bekerja dengan nyaman dan mempunyai kelembaban udara 45%. Menurut Quible (Sukoco, 2006), tingkat kelembaban udara antara 40-60% dapat memberikan kenyamanan maksimal bagi para karyawan.

d. Penerangan

Faktor lainnya yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerangan atau pencahayaan. Kelelahan pada mata yang diakibatkan karena melihat suatu benda atau objek akan meningkat apabila pada tempat tersebut memiliki penerangan yang rendah, hal tersebut akan mengakibatkan karyawan yang bekerja akan kesulitan untuk bekerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sukoco, 2006). Penerangan disini bukan hanya yang menggunakan listrik tapi juga yang menggunakan sinar matahari. Di Indonesia masih banyak kita temukan perusahaan yang menggunakan sinar matahari sebagai sumber utama penerangan di organisasi. Hal tersebut tentu positif, akan tetapi berbagai kesulitan yang didapat dari penggunaan sinar matahari tersebut harus menjadi bahan pertimbangan

karena penggunaan sinar matahari sangat bergantung pada situasi dan kondisi cuaca setempat (Sukoco, 2006).

Berikut daftar mengenai banyaknya cahaya menurut *Illuminating Engineering Society* (Gie, 1996).

Tabel 2.1 Daftar Banyaknya Cahaya di Dalam Ruangan

No	Macam Pekerjaan	Saran Besarnya Cahaya dengan <i>Foot Candle</i>
1	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan tajam, misalnya berkaitan dengan perhitungan, pembukuan, sketsa bangunan	50
2	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan biasa, misalnya pembuatan surat dan pengurusan arsip	30
3	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sepintas, misalnya tempat resepsionis, tangga gedung, lift	10
4	Pekerjaan yang memerlukan penglihatan sederhana, misalnya ketika di lorong	5

Selain berkaitan dengan pencahayaan, sistem penerangan juga harus mendapat perhatian. Dikutip dari Sukoco (2006), sistem penerangan terbagi menjadi lima jenis, yaitu:

- 1) *Direct*. Adalah teknik pencahayaan dengan mengarahkan sebagian besar cahaya secara langsung ke arah tempat bekerja, dengan demikian akan mengakibatkan tempat cahaya yang terang dan silau.

- 2) *Semidirect*. Adalah teknik pencahayaan dengan mengarahkan 60-90% cahaya ke bawah atau lantai kemudian sisanya dipantulkan ke atas. Dengan cara seperti ini akan mengurangi tingkat kegelapan dan mengurangi adanya bayangan seperti teknik *direct*.
- 3) *Indirect*. Teknik pencahayaan dengan *indirect* ini sering direkomendasikan untuk digunakan di ruangan perkantoran karena cahaya yang tersebar meminimalisir tingkat silau seperti teknik sebelumnya. Teknik ini memantulkan cahaya dari atas langit-langit menuju ke area kerja.
- 4) *Semiindirect*. Dengan menggunakan cara ini, cahaya diarahkan ke atas langit-langit kemudian dikembalikan tapi sisanya diarahkan secara langsung ke area kerja. Walaupun cahaya yang dihasilkan dari teknik ini lebih tinggi dibandingkan teknik sebelumnya akan tetapi masalahnya adalah terletak pada bayangan yang ditimbulkan dari teknik ini.
- 5) *General Diffuse*. Teknik ini mengarahkan pencahayaan ke ruang kerja dan sebagian besarnya diarahkan ke bagian bawah tempat kerja. Cahaya yang dihasilkan dari teknik ini hampir sama dengan teknik di atasnya akan tetapi memiliki kecenderungan lebih banyak bayangan yang dihasilkan menggunakan teknik ini dibandingkan teknik yang lainnya.

e. Keamanan

Mengacu pada Nitisemito (1996), keamanan dibedakan menjadi dua, yaitu keamanan yang berkaitan dengan barang pribadi karyawan dan keamanan diri karyawan. Keamanan barang pribadi ini contohnya adalah berkaitan dengan kendaraan yang digunakan oleh karyawan ke kantor. Saat melakukan parkir tentu saja karyawan mengharapkan parkir kantor yang aman dan nyaman bebas dari pencurian dan sebagainya. Kalau parkir kantor tidak aman maka otomatis pikiran karyawan akan terganggu terus dengan kendaraan yang diparkirnya sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Untuk keamanan diri karyawan, maksudnya adalah keamanan diri pribadi karyawan terutama bagi pekerjaan yang melibatkan faktor fisik secara lebih banyak. Keamanan atau standar prosedur keamanan harus dijalankan oleh perusahaan agar memperkecil segala kemungkinan resiko yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut. Sehingga keamanan diri berkaitan langsung dengan upaya untuk menjaga diri karyawan secara lahiriyah.

Dikutip dari Sukoco (2006), terdapat dua dimensi yang dimiliki oleh keamanan, yaitu keamanan fisik dan keamanan nonfisik berupa informasi penting yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Menurut Rowh ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menjaga keamanan di kantor (Sukoco, 2006): 1) Menggunakan *Shredder* (penghancur dokumen kertas), mesin ini

merupakan mesin penghancur dokumen yang biasa digunakan untuk memotong-motong kertas menjadi bagian kecil yang sulit terbaca; 2) Menggunakan *password* untuk mengunci semua perangkat komputer di kantor juga sangat penting untuk keamanan kantor. Penggunaan *password* ini bisa dilakukan hampir disemua perangkat elektronik penyimpan data, sehingga keamanan data kantor dapat terjaga secara baik; 3) Menggunakan alat pencatat waktu yang lebih modern untuk melihat jam kerja karyawan baik yang lembur ataupun tidak hal ini berguna untuk memantau aktivitas karyawan di kantor; 4) mengintegrasikan seluruh keamanan di kantor terutama yang berkaitan dengan potensi bencana seperti kebakaran sehingga dapat digunakan sewaktu-waktu bencana terjadi; dan 5) Penggunaan alat pengaman perangkat teknologi dengan selalu melakukan *updating* sehingga potensi dilakukan pembobolan sistem itu semakin kecil karena saat era teknologi informasi sekarang ini perangkat komputer perusahaan sangat mudah untuk dilakukan *hacking*.

f. Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah bunyi yang tidak dikehendaki dan melebihi batas yang dapat mengganggu kesehatan seseorang. Melakukan peredaman, penyekatan, penanaman pohon, tembok pembatas dan lain-lain merupakan cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut.

Dalam kenyataannya kebisingan sangatlah mengganggu, kebisingan yang sudah keterlaluan bahkan dapat membuat pikiran menjadi kacau dan bahkan menimbulkan stres akibatnya berpengaruh pada kinerja. Menurut Shomer dalam Sukoco (2006), kebisingan yang terus menerus akan berdampak serius bagi tubuh, misalnya turunnya fungsi pendengaran dan lain sebagainya. Selain itu, dampak psikologis yang diakibatkan dari suara yang bising tersebut adalah muncul rasa lelah dan letih terhadap kebisingan yang dapat mengganggu kerja seseorang. Suara yang bising juga menyulitkan seseorang untuk beristirahat sehingga otak yang dipaksa untuk bekerja terus menerus tanpa diberikan istirahat akan berdampak buruk bagi kesehatan. Menurut Sukoco (2006), pada umumnya tingkat suara diukur menggunakan satuan desibel. Untuk wilayah perkantoran atau lingkungan kantor, biasanya kebisingan atau tingkat suara yang dipilih adalah menggunakan 50 desibel.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa segala kondisi serta keadaan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan baik antara sesama rekan kerja atau hubungan dengan atasan serta lingkungan sekitar tempat kerja dinamakan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat terjadi apabila antar semua lini organisasi dapat saling berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik, tidak ada

perasaan saling curiga mencurigai dan memberikan masukan serta kontribusi yang nyata baik antar sesama karyawan maupun kontribusi bagi organisasi itu sendiri (Kisworo, 2012).

Setiap orang dalam organisasi berusaha untuk menjaga keharmonisan antar sesama begitupun juga dengan atasannya, saling bertukar informasi terkait kemajuan organisasi dan bersatu bekerja dalam sebuah tim. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi kedepan dan dapat menghindarkan organisasi dari ancaman perpecahan dan ketidaknyamanan antar karyawan (Ahyari, 1994). Oleh karena itu, secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki dua area kerja, yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; dan (2) Hubungan dengan atasan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson dalam Prihatin (2011), menyebutkan bahwa di saat perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta mereduksi permasalahan seperti stress kerja, kecelakaan kerja dan memperbaiki kehidupan karyawan maka perusahaan akan bekerja secara efektif. Perbaikan-perbaikan terhadap kondisi tersebut akan memberikan dampak bagi organisasi, diantaranya:

- a. Peningkatan produktivitas karyawan dan organisasi;
- b. Membaiknya efisiensi kerja dan komitmen kerja dari karyawan;

- c. Menurunkan biaya-biaya yang diakibatkan oleh permasalahan kesehatan;
- d. Membaiknya anggaran biaya yang dikluarkan oleh perusahaan untuk membayar klaim-klaim;
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang meningkat dari karyawan karena karyawan berpartisipasi secara aktif di perusahaan;
- f. Seleksi yang dilakukan menjadi lebih mudah karena citra perusahaan yang baik di masyarakat sehingga perusahaan dapat memfokuskan kegiatan pada upaya mencari keuntungan yang lebih substansial.

D. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan capaian yang didapatkan oleh seseorang atau sekelompok orang pada sebuah organisasi atau perusahaan, yang dikerjakan sesuai dengan tupoksi masing-masing, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa melanggar peraturan yang ada sesuai dengan kesepakatan moral dan etika yang berlaku (Prawirosentono, 1991). Dikutip dari Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilimpahkan pada seseorang baik dari sisi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang dikerjakan secara bertanggung jawab. Selain itu, Rivai dan Basri (2005), mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil

seperti yang diharapkan. Menurut Gibson (1996), mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

I. Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2005) menyebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses evaluasi yang dilakukan secara tersistemasi dan berkesinambungan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan bagaimana potensi pengembangannya. Sedangkan penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Menurut R. Wayne Mondy (2008), Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk menilai dan mengevaluasi setiap individu atau tim dalam kaitannya dengan kinerjanya dalam organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Mangkuprawira (2003) yang menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dikerjakan dalam mengevaluasi pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Wirawan (2009), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai - pegawai yang dinilai (*aprraise*) - yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan

keputusan manajemen SDM. Proses penilaian kinerja tersebut sangat baik bagi sebuah organisasi karena akan membantu organisasi dalam memetakan kekurangan dan kelebihan para karyawannya. Menurut Suryadi (1999), dengan semakin membaiknya kinerja karyawan maka akan memberikan dampak secara langsung bagi perbaikan kinerja organisasi.

Mengacu pada PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka setidaknya terdapat lima prinsip penilaian kinerja PNS yaitu, objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja PNS terdiri dari dua unsur, yaitu:

a. Sasaran Kerja Pegawai

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja yang disusun oleh pegawai yang disesuaikan dengan rencana kerja tahunan instansi tempatnya bernaung beserta target yang ingin dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh setiap pegawai negeri sipil (PNS). Setiap perencanaan dan sasaran target kerja disusun setiap awal tahun oleh pegawai dan diharuskan untuk disetujui oleh atasan langsung atau pejabat penilainya. Sangsi bagi pegawai yang tidak membuat SKP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 Tentang Hukuman Disiplin Pegawai. Penilaian SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target pada setiap kegiatan tugas jabatan/uraian kegiatan yang telah ditetapkan berdasarkan empat aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya

sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Penilaian SKP ini menjadi penting bagi PNS karena dapat menjadi alat ukur bagi atasan dan instansi untuk melihat kinerja pegawai.

b. Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, aktivitas serta tindakan yang dilakukan oleh PNS yang disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Ukuran efektivitas dan efisiensi merupakan ukuran yang sangat umum digunakan untuk mengukur kinerja organisasi, sehingga dalam perjalanannya ukuran baik buruk organisasi dilihat dari kedua rasio tersebut. Organisasi dikatakan bekerja secara efektif apabila dapat mencapai tujuan, dan dikatakan efisien apabila hal tersebut memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Di dalam organisasi yang mapan, setiap tugas, tanggung jawab, dan wewenang sudah didelegasikan pada setiap individu tanpa terjadi saling tumpang tindih antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap pegawai

yang ada di dalamnya mengetahui tugasnya masing-masing dan memahami hak serta tanggung jawabnya. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c. Disiplin

Pada umumnya, disiplin merupakan suatu kondisi dimana seseorang menunjukkan sikap hormat pada peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin merupakan hal yang esensial dalam organisasi, disiplin pegawai yang dimaksud disini bukan hanya terhadap atasan tapi juga antar sesama pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan kemampuan daya pikir, mengimplementasikan ide dan gagasan untuk menjalankan pekerjaan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif pegawai yang ada pada sebuah institusi akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi.

Setidaknya terdapat dua faktor yang memberikan dampak bagi kinerja pegawai (Timpe, 1992) yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu faktor-faktor yang ada pada dalam diri seseorang yang meliputi sikap mental, sifat keseharian, kepribadian, keinginan atau motivasi dalam bekerja. Termasuk didalamnya juga berkaitan

dengan umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja dan variabel-variabel lainnya.

- b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang dapat memberikan dampak bagi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan luar, seperti misalnya kebijakan yang ada pada organisasi, sifat kepemimpinan, kondisi tempat kerja, pelatihan yang diberikan organisasi, system pengupahan dan lingkungan sosial.

3. Efek Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

a. Pencapaian target

Kondisi dimana setiap pegawai bersama-sama dengan pimpinan bekerja secara efektif dengan energi yang positif untuk mengerjakan tugas yang diberikan, maka pada saat itu setiap tindakan yang dihasilkan dari kerja bersama dengan menggunakan energi yang positif akan menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

b. Loyalitas pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

c. **Pelatihan dan Pengembangan**

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

d. **Promosi**

Promosi untuk seorang pegawai dapat diberikan berdasarkan kinerja yang ditunjukkannya pada organisasi.

e. **Berperilaku Positif**

Seseorang dengan kinerja yang berada di bawah standar dapat memacu diri secara positif untuk mengejar ketertinggalannya.

f. **Peningkatan Organisasi**

Dapat menjadi masukan bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi ke depan.

4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2003), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja, dengan mengetahui hasil penilaian kinerja maka karyawan dapat melakukan perbaikan, begitu juga atasan dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan karyawannya.
- b. Penyesuaian kompensasi, dengan mengetahui hasil penilaian kinerja maka manajemen dapat melakukan penyesuaian terhadap kompensasi

- yang diberikan tentunya disesuaikan dengan kinerja karyawan berdasarkan sistem merit.
- c. Keputusan Penempatan berkaitan dengan mutasi jabatan, transfer atau penurunan jabatan yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen.
 - d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dalam rangka untuk meningkatkan keterampilan karyawan maka perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan didasarkan pada hasil penilaian kinerja.
 - e. Perencanaan dan pengembangan karir, hasil yang didapatkan dari penilaian kinerja dapat menjadi masukan pengembangan karir karyawan.
 - f. Defisiensi proses penempatan staf, hasil dari penilaian kinerja akan berdampak pada kekuatan dan kelemahan dalam proses penempatan karyawan di HRD.
 - g. Ketidakakuratan informasi, hasil kerja yang kurang baik yang ditunjukkan oleh karyawan dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal tersebut akan mengakibatkan kesalahan dalam hal pengangkatan, perekrutan, pengembangan dan lain sebagainya.
 - h. Kesalahan rancangan pekerjaan, hasil kinerja pegawai yang buruk bisa saja diakibatkan karena kesalahan rancangan pekerjaan, oleh karena itu

dengan dilakukan penilaian maka dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

- i. Kesempatan kerja yang sama, hasil penilaian kinerja yang dilakukan secara aktual dan tepat dapat menjadi pertimbangan utama untuk keputusan penempatan internal sehingga tidak timbul diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal, dalam prakteknya kinerja juga tidak lepas dari faktor eksternal lingkungan kerja seperti faktor keluarga, kondisi keuangan, kesehatan atau faktor lainnya. Sehingga, dengan penilaian dapat diketahui permasalahan karyawan dan dapat segera diambil tindakan oleh manajemen.
- k. Umpan balik pada SDM, hasil penilaian kinerja yang dilakukan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan departemen Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi.

E. Penelitian yang Relevan

1. Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT. Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dan korelasi serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan dari total 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket (kuesioner). Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,516 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi $Y = 22,061 - 0,620X_2$. Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain. Oleh karena itu, hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BMBE.

2. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul "Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah". Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi Pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuesioner. Instrumen penelitiannya adalah kuesioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni $0,709 (r_{hitung}) > 0,339 (r_{tabel})$. Lingkungan kerja dan

kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat di buktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,709 dimana koefisien korelasi 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

3. Rodi Ahmad Ginanjar (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman yang berjumlah 136 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan sampel sebesar 100 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki lima alternatif jawaban. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 69,22% dari 100%; dan tingkat kebaikan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 79,20% dari 100%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel bebas yang menjadi faktor atau penyebab timbulnya perubahan pada variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja.

Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi seseorang sehingga mampu mempengaruhi perilaku seseorang dan mengarahkan orang tersebut agar mau bekerja sesuai dengan arahan guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: 1) bersifat adil, 2) memberi sugesti, 3) mendukung tercapainya tujuan, 4) sebagai katalisator, 5) menciptakan rasa aman, 6) sebagai wakil organisasi, 7) sumber inspirasi, dan (8) bersikap menghargai.

Kedisiplinan adalah salah satu bentuk sikap mental yang dimiliki seseorang dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: 1) ketepatan waktu, 2) Kerapian, 3) Kuantitas pekerjaan, dan 4) kemampuan menjalankan perintah.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen yang ada pada sebuah organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawan termasuk didalamnya adalah ruangan kantor, perkakas, perlengkapan kerja dan lain sebagainya baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik. Beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: 1) Pewarnaan ruangan; 2) Kebersihan; 3) Pertukaran udara; 4) Penerangan; 5) Hubungan antar karyawan; dan 6) Hubungan dengan pimpinan.

Yang dimaksud variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan proses penilaian dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang disesuaikan dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dilakukan pada awal dan akhir masa pekerjaan. Indikator yang akan diteliti dalam penelitian ini antara lain: 1) Kuantitas dari hasil; 2) Kualitas dari hasil; 3) Ketepatan waktu dari hasil; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan bekerja sama.

G. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2005), instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data dan berjalan secara sistematis dan sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis instrumen penelitian terdiri dari angket, daftar centang, ceklis, pedoman wawancara maupun pedoman pengamatan lapangan.

Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
1	Kepemimpinan	Bersifat Adil	- Kesempatan jenjang karir - Perlakuan terhadap bawahan	1, 2
		Memberi Sugesti	- Memberikan teladan - Memberikan semangat	3, 4
		Mendukung tercapainya tujuan	- Pendekatan kebawahan - Memberikan informasi lengkap	5, 6
		Katalisator	- Menjadi penengah	7
		Menghargai	- Bahasa kepada bawahan	8
2	Kedisiplinan	Ketepatan Waktu	- Waktu datang - Waktu pulang	1, 2
		Kerapian	- Merapikan meja	3
		Kuantitas pekerjaan	- Bekerja sesuai SOP	4
		Penyelesaian pekerjaan	- Menyelesaikan tepat waktu	5
		Kepatuhan	- Kepatuhan pada pimpinan	6
3	Lingkungan Kerja	Pewarnaan Ruangan	- Warna Tembok - Komposisi Warna	1, 2
		Kebersihan	- Kondisi Ruang Kerja - Kondisi WC	3, 4
		Pertukaran Udara	- Suhu Udara - Alat pengatur suhu udara - Fungsi ventilasi	5, 6, 7

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
		Penerangan	- Intensitas Cahaya	8, 9
		Hubungan antar karyawan	- Komunikasi - Kerjasama	10, 11, 12, 13
		Hubungan dengan atasan	- Komunikasi - Perhatian	14, 15
4	Kinerja Karyawan	Kuantitas hasil	- Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan - Jumlah pekerjaan yang terselesaikan	1, 2, 3, 4, 5
		Kualitas dari hasil	- Kesesuaian kemampuan dengan tupoksi - Kemampuan dalam bekerja - Tingkat kesalahan dalam pekerjaan - Hasil pekerjaan	6, 7, 8, 9, 10
		Ketepatan waktu dari hasil	- Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target - Pemanfaatan waktu	11, 12, 13, 14
		Kehadiran	- Keberadaan pada waktu jam kerja - Kesesuaian jam kerja - Keaktifan dalam kegiatan	15, 16, 17
		Kemampuan bekerja sama	- Tingkat partisipasi	18, 19

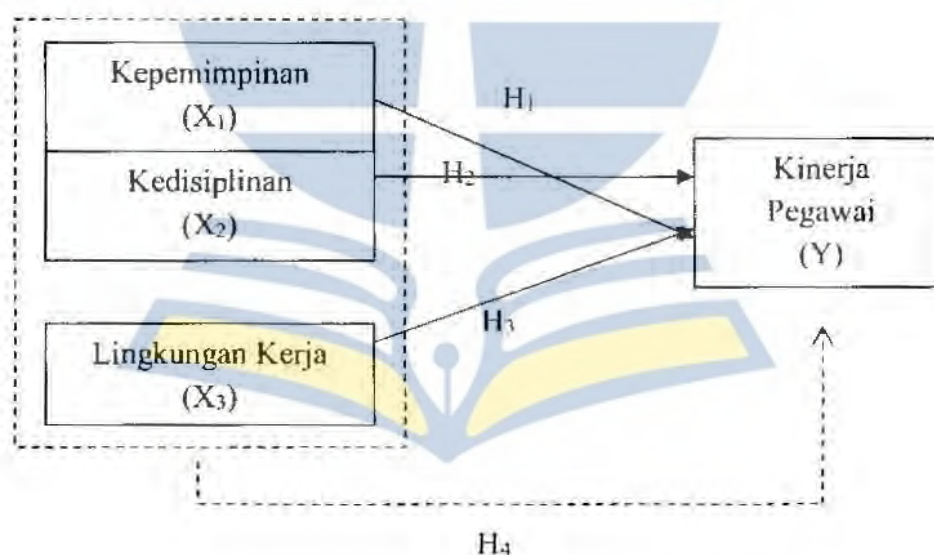
H. Kerangka Berfikir

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memainkan peran yang penting dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi, mengajak, mendorong, menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi, maka sikap karyawan juga sangat penting untuk melihat keseriusan karyawan dalam bekerja. Sikap tersebut salah satunya adalah dalam bentuk disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu kondisi dimana seseorang menunjukkan sikap hormat pada peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin merupakan hal yang esensial dalam organisasi, disiplin pegawai yang dimaksud disini bukan hanya terhadap atasan tapi juga antar sesama pegawai. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi disiplin karyawan maka prestasi kerjanya akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Tanpa menunjukkan disiplin yang baik, agaknya pegawai akan sulit mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007). Bahkan dalam prakteknya kinerja organisasi sangat bergantung kepada kedisiplinan pegawainya atau karyawannya. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha untuk mendorong karyawannya agar mau

bekerja secara disiplin. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mampu menciptakan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya (Etykawy, 2005).

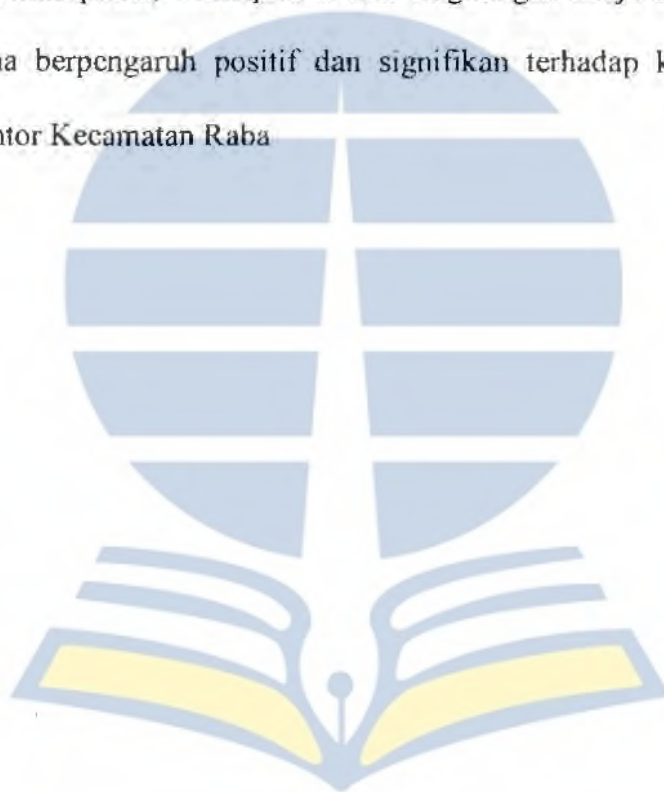
Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan dimana pegawai atau karyawan bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat berpengaruh pada kondisi fisik maupun psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningih, 2013).



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba
- H₂ : Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba
- H₄ : Kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena yang obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel-sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2010).

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif, dimana pengertian penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2005).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Raba, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2017 – Januari 2018.

C. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010), adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Umar (2011), menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi menurut Nawawi (1983), menurutnya populasi ialah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan penyelidikan pada seluruh elemen populasi secara satu persatu.

Kantor Kecamatan Raba, Kota Bima, memiliki jumlah pegawai sebanyak 32 orang dengan pembagian 17 orang adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 15 orang pegawai honorer. Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini ditentukan sebanyak 32 orang dari keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Raba.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan teknik angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan seprangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada narasumber atau responden untuk kemudian dijawab (Sugiyono, 2005). Daftar indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian kemudian dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (\checkmark) atau silang (X) pada kolom jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan Skala Likert, dengan *range* penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : 5 Poin
2. Setuju (S) : 4 Poin
3. Kurang Setuju (KS) : 3 Poin
4. Tidak Setuju (TS) : 2 Poin
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 Poin

E. Uji Instrumen

Salah satu tahapan dalam penelitian yang harus dilewati adalah pengujian instrumen kuesioner. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada Kantor Camat Raba.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan yang ada di dalamnya mampu mengungkapkan maksud dari sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi Spearman (*Spearman Correlation*) sebagai alat ukur validitas instrument penelitian. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan derajat bebas $(n - 2)$, maka butir tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Selain itu, dapat juga dengan

cara melihat hasil nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dalam variabel dengan jumlah nilai hasil dalam satu variabel. Selanjutnya, hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian (Umar, 2011). Reliabilitas banyak digunakan oleh peneliti untuk melihat ukuran suatu kuesioner pada sebuah konstruk. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama maka akan tetap menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Dengan metode *Cronbach Alpha*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang $< 0,60$ menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010).

F. Teknik Analisis Data

Pada sebuah penelitian biasanya teknik analisis data dibagi menjadi dua yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial. Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data deskriptif karena disesuaikan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2010), statistik deskriptif digunakan untuk melakukan analisis data dengan cara melakukan pendeskripsian atau menggambarkan data yang telah terkumpul apa adanya. Statistik deskriptif setidaknya memiliki dua kegunaan, pertama untuk melukiskan dan merangkum pengamatan yang telah dilakukannya. Kedua, untuk menyimpulkan bahwa gejala yang diamati dalam kelompok terbatas, yaitu sampel akan berlaku juga bagi populasi yang lebih besar yang tidak diamati (Furchan, 2007).

Setelah melakukan pengumpulan data dari seluruh responden yang ditetapkan maka selanjutnya dilakukan analisis data. Kegiatan analisis data yaitu kegiatan mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010).

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Maksud dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk melihat apakah populasi data terdistribusi secara normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak
- b) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima

b. Uji Linearitas

Maksud dari dilakukannya uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Pengujian ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Maksud dari dilakukannya uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel

bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Frisch dalam Strom, 1998).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel Kepemimpinan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y – Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi kedisiplinan

β_3 Koefisien regresi lingkungan kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kedisiplinan

X_3 = Lingkungan Kerja

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan:

a. Uji Partial (uji-t)

Uji partial atau uji-t pada umumnya digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan uji t pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b. Uji Simultan (uji-f)

Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan

kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ($= 0\%$) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. Koefisien determinasi disebut juga *the goodness of fit* karena sering digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Kecamatan Raba merupakan salah satu kecamatan yang dapat dibilang baru terbentuk, tepatnya pada tanggal 11 September 2006 yang merupakan hasil pemekaran dengan Kecamatan Rasanae Timur. Kantor Kecamatan Raba, terletak di Jl. Gajah Mada RT 12 RW 04 Kelurahan Penaraga Tlp (0374) 43053.

Kantor Kecamatan Raba dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari melaksanakan pelayanan kepada masyarakat antara lain:

1. Memberikan rekomendasi, antara lain:
 - a. Rekomendasi penerbitan Kartu Keluarga (KK)
 - b. Rekomendasi penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP)
 - c. Rekomendasi surat-surat, seperti:
 - 1) Rekomendasi permohonan Akta Kelahiran
 - 2) Rekomendasi Surat Pindah Penduduk
 - 3) Legaliser keterangan ahli waris
 - 4) Rekomendasi surat nikah
 - 5) Rekomendasi surat keterangan tidak mampu
 - 6) Dll
2. Melaksanakan pelayanan, antara lain:
 - a. Pemberian Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP)

b. Pelayanan konsultasi masyarakat

Susunan organisasi SKPD Kantor Kecamatan Raba disusun sesuai dengan Peraturan Walikota Bima Nomor 22 tahun 2015 sebagai berikut:

1. Unsur Pimpinan adalah Camat
2. Unsur pembantu Pimpinan Camat adalah Sekretaris yang terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Program
3. Unsur-unsur pelaksana adalah seksi yang terdiri dari:
 - a. Kasi Pemerintahan
 - b. Kasi Pemberdayaan Masyarakat
 - c. Kasi Ketentraman dan Ketertiban
 - d. Kasi Kesejahteraan Sosial
 - e. Kasi Pelayanan Umum
4. Kelompok Jabatan Fungsional

Sampai dengan akhir tahun 2017, jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Raba berjumlah 32 orang, yang terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil sebanyak 17 orang
2. Pegawai Honorer sebanyak 15 orang

B. Hasil Pengolahan Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum hasil penelitian dideskripsikan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat konsistensi dan validitas kuesioner yang disebarkan koresponden. Data yang digunakan dalam pengujian ini adalah seluruh hasil penelitian terhadap 32 pegawai Kantor Kecamatan Raba. Untuk memudahkan pengujian maka digunakan program SPSS versi 20. Hasil pengujian dapat diuraikan pada pembahasan berikut:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan yang ada di dalamnya mampu mengungkapkan maksud dari sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi Spearman (*Spearman Correlation*) sebagai alat ukur validitas instrumen penelitian. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan derajat bebas $(n-2)$, maka butir tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Selain itu, dapat juga dengan cara melihat hasil nilai signifikansinya.

Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dalam variabel dengan jumlah nilai hasil dalam satu variabel. Selanjutnya, hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Untuk kasus dalam penelitian ini diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,349. Hasil perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} akan diuraikan menurut variabel sebagai berikut.

1) Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada variabel Kepemimpinan diperoleh hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Indikator	Sub Indikator	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $n = 32$)	Keterangan
Bersifat Adil	Kesempatan Berkarir	0,586	0,349	Valid
	Perlakuan kebawahan	0,600	0,349	Valid
Memberi sugesti	Memberi Teladan	0,552	0,349	Valid
	Memberi Semangat	0,489	0,349	Valid
Mendukung Tujuan	Pendekatan ke bawah	0,798	0,349	Valid
	Memberi informasi	0,661	0,349	Valid
Katalisator	Menjadi Penengah	0,593	0,349	Valid
Menghargai	Bahasa kebawahan	0,482	0,349	Valid

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,349), walaupun nilai r_{hitung} nya bervariasi tapi keseluruhan konstruk pertanyaan menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

2) Kedisiplinan

Variabel selanjutnya adalah kedisiplinan, hasil uji validitas variabel kedisiplinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X₂)

Indikator	Sub Indikator	Koefisien Korlasi (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $n = 32$)	Keterangan
Ketepatan Waktu	Waktu Datang	0,748	0,349	Valid
	Waktu Pulang	0,494	0,349	Valid
Kerapian	Merapikan Meja	0,709	0,349	Valid
Kuantitas	Bekerja Sesuai SOP	0,767	0,349	Valid
Penyelesaian	Ketepatan waktu kerja	0,834	0,349	Valid
Kepatuhan	Patuh pada pimpinan	0,865	0,349	Valid

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan butir pertanyaan yang diajukan untuk variabel kedisiplinan menunjukkan koefisien korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} . Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan valid.

3) Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja, merupakan salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yang memiliki butir pertanyaan paling banyak. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang dianalisa bukan hanya lingkungan kerja fisik tetapi juga nonfisik. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil pengujian validitas lingkungan kerja seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Indikator	Sub Indikator	Koefisien	r _{tabel}	Keterangan
		Korelasi (r _{hitung})	($\alpha = 0,05$, n = 32)	
Pewarnaan Ruangan	Warna dinding	0,454	0,349	Valid
	Komposisi Warna	0,463	0,349	Valid
Kebersihan	Ruang Kerja	0,851	0,349	Valid
	Toilet	0,734	0,349	Valid
Pertukaran Udara	Suhu Udara	0,950	0,349	Valid
	Alat Pengatur Suhu	0,724	0,349	Valid
	Ventilasi Udara	0,890	0,349	Valid
Penerangan	Intensitas Cahaya	0,444	0,349	Valid
	Penerangan	0,657	0,349	Valid
Hubungan Antar Pegawai	Komunikasi	0,851	0,349	Valid
	Pengucapan Salam	0,734	0,349	Valid
	Koordinasi	0,950	0,349	Valid
	Saling Membantu	0,950	0,349	Valid
Hubungan dengan atasan	Komunikasi	0,724	0,349	Valid
	Perhatian	0,890	0,349	Valid

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan butir pertanyaan yang diajukan untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan koefisien korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,349). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan valid.

4) Kinerja Pegawai

Variabel dependen atau terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diperoleh hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Sub Indikator	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $n = 32$)	Keterangan
Kuantitas Hasil	Rencana kerja harian	0,527	0,349	Valid
	Bekerja sesuai tupoksi	0,455	0,349	Valid
	Target penyelesaian	0,632	0,349	Valid
	Evaluasi	0,598	0,349	Valid
	Hasil kerja optimal	0,633	0,349	Valid
Kualitas Hasil	Bekerja sampai selesai	0,468	0,349	Valid
	Koreksi diri	0,551	0,349	Valid
	Fokus dalam bekerja	0,497	0,349	Valid
	Teliti dalam bekerja	0,738	0,349	Valid
	Orientasi pada target	0,616	0,349	Valid
Ketepatan Waktu Dari	Fokus pada target	0,733	0,349	Valid
	Pekerjaan tepat waktu	0,792	0,349	Valid

Indikator	Sub Indikator	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $n = 32$)	Keterangan
Hasil	Pemanfaatan waktu	0,586	0,349	Valid
	Pembuatan jadwal	0,858	0,349	Valid
Kehadiran	Keberadaan saat kerja	0,525	0,349	Valid
	Kesesuaian jam kerja	0,839	0,349	Valid
	Keaktifan berkegiatan	0,704	0,349	Valid
Kemampuan Bekerjasama	Menghadiri rapat	0,787	0,349	Valid
	Kerjasama antar bidang	0,688	0,349	Valid

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan butir pertanyaan yang diajukan untuk variabel dependen kinerja pegawai menunjukkan koefisien korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,349). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden. Uji statistik yang digunakan untuk melihat koefisien korelasi adalah *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dan butir pertanyaannya dikatakan handal dan layak untuk digunakan. Hasil

pengujian reliabilitas setiap variabel yang diteliti dapat dilihat pada penjelasan berikut.

1) Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Jumlah Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
8	0,719	Reliabel

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari hasil Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,719 lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dan butir pertanyaan dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan.

2) Kedisiplinan

Variabel selanjutnya adalah kedisiplinan. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel kedisiplinan adalah seperti yang tunjukkan pada tabel di bawah.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X₂)

Jumlah Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
6	0,821	Reliabel

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari hasil Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kedisiplinan adalah sebesar 0,821 lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dan butir pertanyaan dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan.

3) Lingkungan Kerja

Variabel yang ketiga adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja adalah seperti yang tunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Jumlah Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
15	0,947	Reliabel

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari hasil Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,947 lebih besar dari batas

yang dipersyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dan butir pertanyaan dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan.

4) Kinerja Pegawai

Variabel dependen yang diuji dalam penelitian ini adalah kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja adalah seperti yang tunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jumlah Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
19	0,922	Reliabel

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari hasil Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel dependen kinerja pegawai adalah sebesar 0,922 lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dan butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan.

2. Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menganalisa data yang sudah memenuhi unsur validitas dan reliabilitas. Sebelum data tersebut diregresikan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis.

a. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

1) Uji Normalitas

Maksud dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*, dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $>$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak
- b) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $<$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.30000420
	Absolute	.128
Most Extreme Differences	Positive	.128
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.669

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari Tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (*2-tailed*) variabel penelitian lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 5\%$). Hal tersebut menunjukkan data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	0,122	Linier
Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai	0,362	Linier
Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai	0,358	Linier

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

3) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi tersebut terdapat adanya korelasi diantara variabel bebasnya. Seharusnya pada model regresi yang baik tidak ditemukan adanya serial korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi serial korelasi antar variabel maka variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Regresi bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransinya di atas 0,0001 dan VIF kurang dari 5 (Santoso,

2000: 281) Imam Ghozali (2002:64) mengatakan bahwa nilai VIF multikolinieritas adalah kurang dari 10 dan *tolerance* mendekati 1.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,851	1,267	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kedisiplinan	0,851	1,267	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,851	1,267	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari Tabel 4.11 di atas dapat dilihat hasil pengujian multikolinieritas dengan VIF menunjukkan nilai yang kurang dari 10 dengan *tolerance* mendekati angka 1, maka dari hal tersebut disimpulkan bahwa data yang ada dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu variabel kepemimpinan (X_1), kedisiplinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + c$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi kedisiplinan

β_3 = Koefisien regresi lingkungan kerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kedisiplinan

X₃ = Lingkungan Kerja

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.988	3.845		4.169	.002
Kepemimpinan	.325	.194	.250	3.672	.000
Kedisiplinan	.544	.145	.582	3.756	.001
Lingkungan Kerja	.479	.112	.194	3.708	.000

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diperoleh hasil konstanta sebesar 5,988 dengan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,325, variabel kedisiplinan 0,544 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,479

sehingga dapat dituliskan persamaan regresi yang didapatkan dari hasil pengolahan data adalah sebagai berikut.

$$Y = 5,988 + 0,325X_1 + 0,544X_2 + 0,479X_3 + c$$

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji partial (t-test), uji simultan (F-test) dan uji koefisien determinasi (r^2).

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>t-test</i>	Nilai <i>t</i> tabel	<i>F-test</i>	Nilai <i>F</i> tabel	Koefisien Determinasi r^2
Kepemimpinan	3,672	2,048	31,236	2,95	0,769
Kedisiplinan	3,756	2,048			
Lingkungan Kerja	3,708	2,048			

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari Tabel 4.13 di atas maka didapatkan masing-masing nilai dari pengujian hipotesis yang diuji dalam penelitian ini.

a. Uji Partial (t-test)

Uji parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan adalah sebesar $3,672 > 2,048$, artinya hipotesis (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} variabel kedisiplinan adalah sebesar $3,756 > 2,048$, artinya hipotesis (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah sebesar $3,708 > 2,048$, artinya hipotesis (H_3) yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (F-test)

Uji simultan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dari Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $31,236 > 2,95$ artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi yang terlihat pada Tabel 4.13 di atas adalah sebesar 0,769. Artinya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi variabel dependen yaitu

kinerja pegawai (Y) sebesar 76,9%. Sisanya, 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar bekerja dan bertindak termasuk bertingkah laku sesuai arahan yang diberikan. Kepemimpinan berkaitan erat dengan bagaimana mempengaruhi seseorang sehingga secara sadar mengikuti si pemimpin. Perubahan yang terjadi tentu ke arah yang positif demi kemajuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi di atas, didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 5,988 + 0,325X_1 + 0,544X_2 + 0,479X_3 + e$$

Berdasarkan pengujian hipotesis pada H_1 yang diajukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,672 > t_{tabel} 2,048$ dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Armstrong (2003) yang mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memberikan inspirasi bagi bawahan agar mau bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Kepemimpinan adalah seni untuk mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan Bersama (Sudarmanto, 2009). Selain itu, DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan salah satu variabel yang cukup penting dalam upaya mendorong perbaikan kinerja pegawai. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan pengujian hipotesis pada H_2 yang diajukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,756 > t_{tabel} 2,048$ dengan taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel kedisiplinan yang menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, variabel kedisiplinan menjadi variabel yang paling menentukan terhadap kinerja pegawai. Mengetahui hal tersebut, hendaknya pemerintah Kecamatan Raba Kota Bima memperhatikan aspek kedisiplinan sebagai salah satu faktor penting apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Widari (2016) yang melakukan penelitian pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah, Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

Tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Raba, Kota Bima dapat dikatakan masih kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai pada tahun 2017 yang cukup tinggi, masih ada beberapa pegawai yang belum menaati peraturan yang ada di kantor kecamatan dan masih ada beberapa pegawai yang belum menggunakan jam kerja mereka secara optimal. Kinerja pegawai akan maksimal ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja pegawai kantor kecamatan akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi maka dia akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja. Secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan

ketika pegawai memiliki disiplin tinggi, maka dia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kinerja, karena pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Pegawai yang memiliki disiplin waktu kerja tinggi akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut rendah maka dapat dipastikan akan mempengaruhi organisasi secara negatif. Dengan mengikuti standar prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi maka hal tersebut akan meminimalisir segala kemungkinan kesalahan pegawai pada saat bekerja. Pegawai yang mengikuti standar kerja secara kontinyu akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien untuk bekerja karena mereka merasa mempunyai tanggung jawab yang tinggi yang diamanahkan kepadanya. Dengan menggunakan jam kerja secara maksimal maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Tidak heran kemudian setiap organisasi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan pengujian hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,708 > t_{tabel} 2,048$ dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sebingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Kuswandi (2004) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Begitu juga dengan yang dikemukakan oleh Ernawati (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat mendorong semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian juga pernah dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. I Made Yusa Dharnawan (2011) melakukan penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja nonfisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Kamif dan Mukzam (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 di atas, maka dapat dilihat bahwa secara bersama-sama, variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari nilai positif dari masing-masing variabel yang diuji dan perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dari Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $31,236 > 2,95$ artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain hipotesis H_4 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Selain itu, dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2) yang didapatkan dari penelitian ini maka terlihat pada Tabel 4.13 di atas adalah sebesar 0,769. Artinya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y)

sebesar 76,9%. Sisanya, 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Hasil pengujian tersebut mendukung temuan sebelumnya dari Wijayanti (2012), Ginanjar (2013), Ganova (2015), Arta dan Sari (2015) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Walaupun hasil pengujian dari masing-masing penelitian sebelumnya menunjukkan nilai koefisien yang beragam, tapi mampu mengkonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yang diuji.

Selain itu, temuan dalam penelitian ini juga mengkonfirmasi teori-teori yang sudah ada sebelumnya yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2002).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dalam penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba, Kota Bima. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, artinya peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima.
2. Variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba, Kota Bima. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif antara kedisiplinan dan kinerja pegawai, artinya nilai-nilai kedisiplinan yang dipraktikkan oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima.
3. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba, Kota Bima. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, artinya kondisi lingkungan fisik maupun non fisik yang ada di kantor kecamatan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima.

4. Variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba, Kota Bima. Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang didapatkan dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen, dan sebagian kecil dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Implikasi Penelitian

- a. Faktor kepemimpinan sebagai salah satu faktor penentu dalam kinerja pegawai harus menjadi perhatian pimpinan yang dalam hal ini Camat Raba, Kota Bima. Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam mendorong kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima. Pimpinan camat setidaknya harus memiliki sifat yang adil kepada bawahan, memberi semangat dalam setiap pekerjaan, mendukung setiap usaha yang dilakukan bawahan, menjadi penengah dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dan menghargai setiap kinerja yang ditunjukkan bawahan.

- b. Faktor kedisiplinan harus diperhatikan oleh semua unsur pegawai dari level paling atas sampai bawah. Hasil temuan penelitian menunjukkan faktor kedisiplinan merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari variabel kedisiplinan yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba. Faktor ketepatan waktu kerja, kerapian meja kerja, pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai, penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan kepatuhan pada atasan merupakan faktor-faktor yang harus terus ditingkatkan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Faktor lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik harus mulai diperhatikan oleh seluruh unsur kepegawaian. Hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah, kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Raba. Faktor-faktor lingkungan fisik seperti pewarnaan ruangan, kebersihan kantor dan toilet, sirkulasi udara dan penerangan harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor lingkungan nonfisik seperti hubungan antar pegawai dan hubungan antara atasan dan bawahan harus diperbaiki guna meningkatkan kualitas lingkungan nonfisik yang berkaitan erat dengan emosional masing-masing pegawai.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dirancang guna untuk melihat dan menemukan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun disadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

- a. Pengukuran variabel kerja rentan terhadap *bias*, karena penilaian terhadap kinerja pegawai dilakukan sendiri oleh responden (*selfreport*). Hal ini disadari dapat mengakibatkan hasil yang *over estimate* maupun sebaliknya *under estimate*.
- b. Terdapat kemungkinan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian bersifat sesaat, artinya dasar penelitian yang diberikan mengacu pada kondisi saat itu atau suasana hati penilai saat itu juga.

3. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian yang telah dijabarkan di atas maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

- a. Untuk menghindari *bias* penelitian pada variabel kinerja pegawai maka sebaiknya pengisian kuesioner dilakukan bukan hanya dilakukan oleh pegawai itu sendiri (*self-report*) tapi juga dilakukan penilaian atasan. Jadi, kuesioner pertama untuk pegawai itu sendiri menilai kinerjanya, kuesioner kedua untuk atasan menilai kinerja pegawai tersebut.

- b. Penambahan variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja juga masih dirasa perlu untuk dipertimbangkan. Beberapa variabel yang memungkinkan untuk mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut didasari pada pengaruh motivasi kerja yang dirasa sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ganova, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jakarta: Tesis Universitas Terbuka
- Ginanjar, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Yogyakarta: Skripsi UNY
- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Kamif, M., Mukzam, M.D., Nurtjahyono, G.E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 44 No. 1 Hal. 89-96.
- Kisworo, B. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Yogyakarta: Tesis UNY
- Mangkunegara, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moulana, F., Sunuharyo, Swasto, B., Utami, Nayati H., (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 44 No. 1 Hal. 178-185.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.

- Rivai, V. F. dan Basri, M. A. (2005). *Perfomance Appraisalm*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. D. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 hal 18-23
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, B. M. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Timpe, D. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan SaranaKerja, Penerjemah Sofyan Chikmat*. Yogyakarta: Alex Media Komputindo.
- Umar, H. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widari, T. (2016). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Skripsi UNY
- Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Semarang: Skripsi UNNES
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salempa Empat.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN RABA KOTA BIMA

Petunjuk Pengisian

Di dalam kuesioner ini terdapat empat bagian, yaitu identitas responden, pernyataan mengenai disiplin kerja, pernyataan mengenai lingkungan kerja dan pernyataan mengenai kinerja. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi empat bagian angket dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Identitas responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu
2. Pernyataan mengenai disiplin kerja berisi pernyataan-pernyataan yang diisi oleh Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

3. Pernyataan mengenai kepemimpinan berisi pernyataan-pernyataan yang diisi oleh Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

4. Pernyataan mengenai lingkungan kerja dan berisi pernyataan-pernyataan yang diisi oleh Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

KS = Kurang Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

5. Pernyataan mengenai kinerja pegawai berisi pernyataan-pernyataan yang diisi oleh Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi sebenarnya, yaitu:

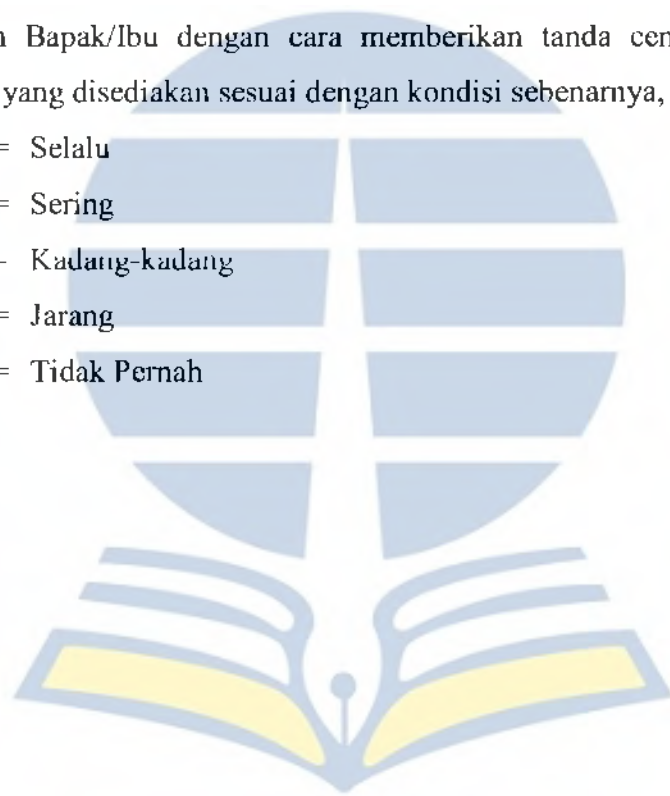
SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah



A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Jabatan :
4. Bidang kerja :
5. Lama masa jabatan :

B. Pernyataan Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya datang ke kantor tepat waktu					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
3	Saya merapikan meja kerja setelah bekerja					
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya menjalankan perintah pimpinan dengan baik					

Keterangan:

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, KS: Kurang Setuju, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

C. Pernyataan Mengenai Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang saya miliki					
2	Pimpinan tidak membedakan antara saya dengan pegawai lainnya					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
3	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagikan pengalaman kerjanya kepada saya					
4	Pimpinan memberikan dorongan semangat kepada saya dalam menjalankan tugas					
5	Pimpinan pandai dalam melakukan pendekatan kepada saya dalam upaya meningkatkan hasil kerja					
6	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada saya					
7	Pimpinan berusaha untuk menjadi penengah apabila timbul permasalahan antara saya dengan pegawai lainnya					
8	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa yang santun kepada saya					

Keterangan:

SS: Sangat Setuju, S: Setuju, KS: Kurang Setuju, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

D. Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan					
2	Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
3	Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja					
4	Ketersediaan WC yang bersih dan nyaman sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja					
5	Suhu udara yang pas di ruangan saya sangat					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	mendukung fisik saya yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas saya dalam bekerja					
6	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin dll) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif					
7	Berfungsinya ventilasi di sekitar ruang kerja saya membuat fisik saya tetap segar tidak cepat lelah dalam bekerja					
8	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja					
9	Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja					
10	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja					
11	Berjabat tangan dan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik					
12	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktivitas saya dalam bekerja					
13	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan					
14	Komunikasi yang intens dengan pimpinan sangat membantu saya dalam bekerja					
15	Saya sangat semangat bekerja jika saya mendapatkan perhatian dari atasan saya					

Keterangan:

SS: Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS: Kurang Sesuai, TS: Tidak Sesuai, STS: Sangat Tidak Sesuai

E. Pernyataan Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya memiliki rencana kerja harian yang harus saya kerjakan setiap hari					
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi saya					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian yang saya buat					
4	Saya melakukan evaluasi hasil kerja setelah pekerjaan saya selesai					
5	Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target organisasi yang telah ditentukan					
6	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan sampai dengan selesai					
7	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya segera mengoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaan saya					
8	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya					
9	Sebelum bekerja saya memperhitungkan hambatan dan kemungkinan kesalahan yang akan ditemui dalam pekerjaan					
10	Dalam bekerja saya berorientasi pada target pencapaian organisasi					
11	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah direncanakan oleh lembaga					
12	Pekerjaan yang saya kerjakan tepat waktu, sesuai dengan keinginan lembaga					
13	Waktu luang saya, saya manfaatkan untuk					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
	menyelesaikan pekerjaan saya agar cepat selesai					
14	Ketika akan bekerja saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya					
15	Ketika jam kerja, saya berada di kantor kecuali jika ada tugas lapangan					
16	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan					
17	Mengikuti kegiatan dan berperan aktif di dalamnya yang diadakan oleh bidang saya					
18	Menghadiri rapat yang diadakan waktu jam kerja maupun di luar jam kerja					
19	Saya melakukan kerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya					

Keterangan:

SL.: Selalu, SR: Sering, KD: Kadang-kadang, JR: Jarang, TP: Tidak Pernah

****SELAMAT BEKERJA****

== TERIMA KASIH ATAS KESEDIAAN WAKTUNYA ==

FREQUENCIES**Statistics**

		Nama Responden	Jenis Kelamin Responden	Jabatan Responden	Lama Masa Jabatan Responden
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0



Frequency Table

Nama Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	3.1	3.1	3.1
	1	3.1	3.1	6.3
	1	3.1	3.1	9.4
	1	3.1	3.1	12.5
	1	3.1	3.1	15.6
	1	3.1	3.1	18.8
	1	3.1	3.1	21.9
	1	3.1	3.1	25.0
	1	3.1	3.1	28.1
	1	3.1	3.1	31.3
	1	3.1	3.1	34.4
	1	3.1	3.1	37.5
	1	3.1	3.1	40.6
Valid	1	3.1	3.1	43.8
	1	3.1	3.1	46.9
	1	3.1	3.1	50.0
	1	3.1	3.1	53.1
	1	3.1	3.1	56.3
	1	3.1	3.1	59.4
	1	3.1	3.1	62.5
	1	3.1	3.1	65.6
	1	3.1	3.1	68.8
	1	3.1	3.1	71.9
	1	3.1	3.1	75.0
	1	3.1	3.1	78.1
	1	3.1	3.1	81.3
	1	3.1	3.1	84.4

Surfil	1	3.1	3.1	87.5
Syafrudi	1	3.1	3.1	90.6
Syukrian	1	3.1	3.1	93.8
Umar	1	3.1	3.1	96.9
Yuli	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	20	62.5	62.5	62.5
Valid Wanita	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Jabatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Camat	1	3.1	3.1	3.1
Kessos	1	3.1	3.1	6.3
Keuangan	1	3.1	3.1	9.4
Lurah	5	15.6	15.6	25.0
Pelayana	1	3.1	3.1	28.1
Pemerin	1	3.1	3.1	31.3
PMD	1	3.1	3.1	34.4
Sekret	1	3.1	3.1	37.5
Staf	18	56.3	56.3	93.8
Trantib	1	3.1	3.1	96.9
Umum	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lama Masa Jabatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10	3	9.4	9.4	9.4
11	2	6.3	6.3	15.6
12	2	6.3	6.3	21.9
14	1	3.1	3.1	25.0
15	2	6.3	6.3	31.3
2	2	6.3	6.3	37.5
20	1	3.1	3.1	40.6
21	1	3.1	3.1	43.8
Valid 3	5	15.6	15.6	59.4
3.5	1	3.1	3.1	62.5
4	5	15.6	15.6	78.1
5	3	9.4	9.4	87.5
5.5	1	3.1	3.1	90.6
6	2	6.3	6.3	96.9
9	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	



Frequency Table

Kepemimpinan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	25	78.1	78.1	84.4
5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	2	6.3	6.3	9.4
4.00	19	59.4	59.4	68.8
5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	16	50.0	50.0	50.0
5.00	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	19	59.4	59.4	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	25	78.1	78.1	81.3
5.00	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	21	65.6	65.6	71.9
5.00	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	24	75.0	75.0	75.0
5.00	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	17	53.1	53.1	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Frequency Table

Kedisiplinan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	3	9.4	9.4	12.5
4.00	16	50.0	50.0	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kedisiplinan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	17	53.1	53.1	56.3
5.00	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kedisiplinan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	16	50.0	50.0	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kedisiplinan 4

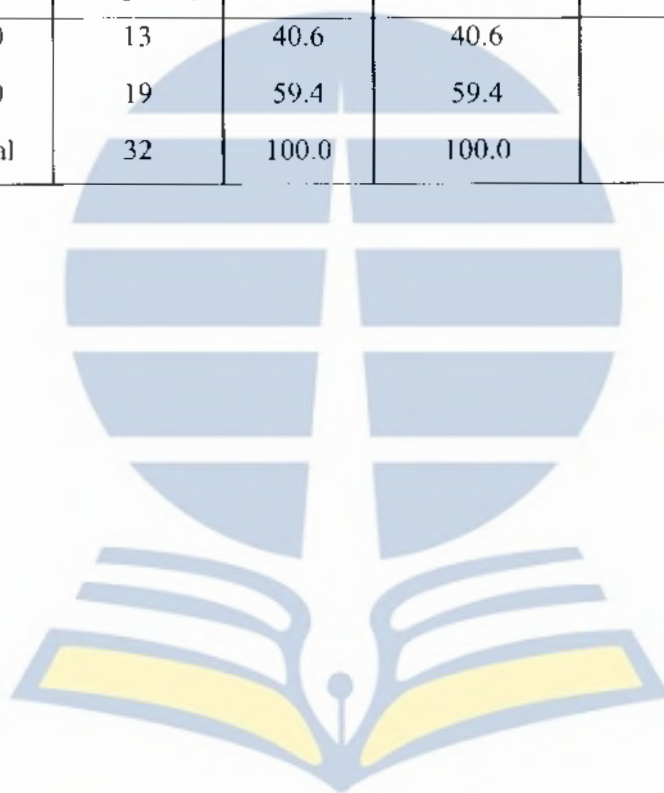
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	13	40.6	40.6	40.6
5.00	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kedisiplinan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	12	37.5	37.5	43.8
5.00	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kedisiplinan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	13	40.6	40.6	40.6
5.00	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	



Frequency Table

Lingkungan Kerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	21.9	21.9	21.9
4.00	20	62.5	62.5	84.4
5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	21.9	21.9	21.9
4.00	20	62.5	62.5	84.4
5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	25.0	25.0	25.0
4.00	15	46.9	46.9	71.9
5.00	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	28.1	28.1	28.1
4.00	13	40.6	40.6	68.8
5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	8	25.0	25.0	28.1
4.00	17	53.1	53.1	81.3
5.00	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	11	34.4	34.4	37.5
4.00	15	46.9	46.9	84.4
5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	10	31.3	31.3	34.4
4.00	17	53.1	53.1	87.5
5.00	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	12.5	12.5	12.5
4.00	21	65.6	65.6	78.1
5.00	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.4	9.4	9.4
4.00	23	71.9	71.9	81.3
5.00	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	25.0	25.0	25.0
4.00	15	46.9	46.9	71.9
5.00	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	28.1	28.1	28.1
4.00	13	40.6	40.6	68.8
5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	8	25.0	25.0	28.1
4.00	17	53.1	53.1	81.3
5.00	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	8	25.0	25.0	28.1
Valid 4.00	17	53.1	53.1	81.3
5.00	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	11	34.4	34.4	37.5
Valid 4.00	15	46.9	46.9	84.4
5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	10	31.3	31.3	34.4
Valid 4.00	17	53.1	53.1	87.5
5.00	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Frequency Table

Kinerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	25.0	25.0	25.0
4.00	7	21.9	21.9	46.9
5.00	17	53.1	53.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	6	18.8	18.8	21.9
5.00	25	78.1	78.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	15.6	15.6	15.6
4.00	15	46.9	46.9	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	12.5	12.5	12.5
4.00	18	56.3	56.3	68.8
5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	15	46.9	46.9	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	34.4	34.4	34.4
	5.00	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	13	40.6	40.6	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	25.0	25.0	25.0
	5.00	24	75.0	75.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	8	25.0	25.0	31.3
5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	15	46.9	46.9	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	8	25.0	25.0	31.3
5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	15.6	15.6	15.6
4.00	7	21.9	21.9	37.5
5.00	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	1	3.1	3.1	6.3
4.00	11	34.4	34.4	40.6
5.00	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	12.5	12.5	12.5
4.00	9	28.1	28.1	40.6
5.00	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	8	25.0	25.0	25.0
5.00	24	75.0	75.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	2	6.3	6.3	9.4
4.00	9	28.1	28.1	37.5
5.00	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	8	25.0	25.0	31.3
5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	5	15.6	15.6	18.8
4.00	19	59.4	59.4	78.1
5.00	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kinerja 19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	10	31.3	31.3	31.3
5.00	22	68.8	68.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Uji Validitas

KEPEMIMPINAN

Correlations

		Kepemimpinan 1	Kepemimpinan 2	Kepemimpinan 3	Kepemimpinan 4	Kepemimpinan 5	Kepemimpinan 6	Kepemimpinan 7	Kepemimpinan 8	Kepemimpinan
Kepemimpinan 1	Pearson Correlation	1	.217	.068	.250	.546**	.419*	.512**	-.056	.586**
	Sig. (2- tailed)		.232	.711	.167	.001	.017	.003	.763	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan 2	Pearson Correlation	.217	1	.118	.314	.287	.138	.340	.052	.600**
	Sig. (2- tailed)	.232		.520	.081	.111	.452	.057	.779	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan 3	Pearson Correlation	.068	.118	1	.175	.354*	.287	.144	.564**	.552**
	Sig. (2-	.711	.520		.339	.047	.111	.431	.001	.001

Correlations

		Kepemimpinan 1	Kepemimpinan 2	Kepemimpinan 3	Kepemimpinan 4	Kepemimpinan 5	Kepemimpinan 6	Kepemimpinan 7	Kepemimpinan 8	Kepemimpinan
	tailed)									
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan 4	Pearson Correlation	.250	.314	.175	1	.433*	.064	.034	-.018	.489**
	Sig. (2- tailed)	.167	.081	.339		.013	.730	.855	.921	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan 5	Pearson Correlation	.546**	.287	.354*	.433*	1	.509**	.450**	.377*	.798**
	Sig. (2- tailed)	.001	.111	.047	.013		.003	.010	.033	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan 6	Pearson Correlation	.419*	.138	.287	.064	.509**	1	.431*	.428*	.661**
	Sig. (2- tailed)	.017	.452	.111	.730	.003		.014	.015	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan	Pearson	.512**	.340	.144	.034	.450**	.431*	1	.036	.593**

Correlations

		Kepemimpinan 1	Kepemimpinan 2	Kepemimpinan 3	Kepemimpinan 4	Kepemimpinan 5	Kepemimpinan 6	Kepemimpinan 7	Kepemimpinan 8	Kepemimpinan
7	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.003	.057	.431	.855	.010	.014		.844	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan 8	Pearson Correlation	-.056	.052	.564**	-.018	.377*	.428*	.036	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.763	.779	.001	.921	.033	.015	.844		.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.586**	.600**	.552**	.489**	.798**	.661**	.593**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.005	.000	.000	.000	.005	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

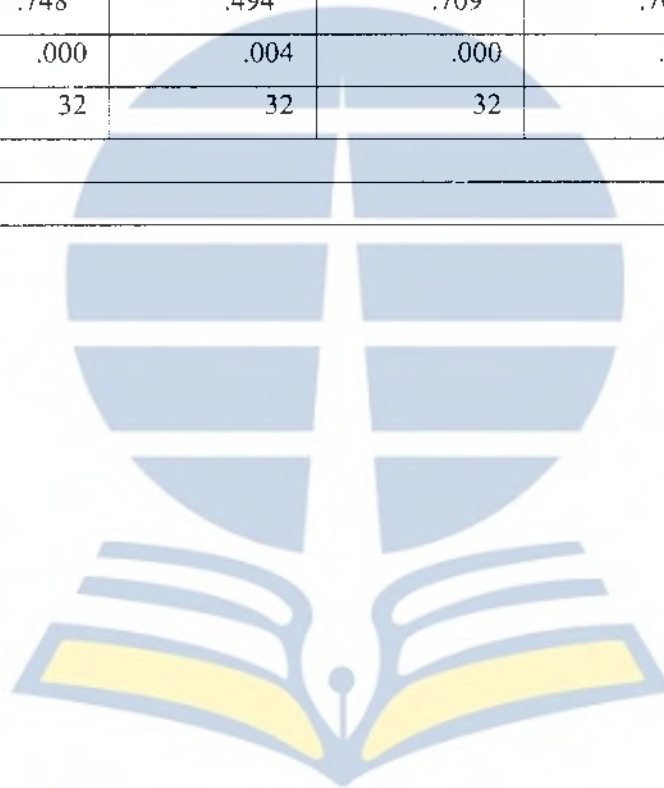
KEDISIPLINAN

		Kedisiplinan 1	Kedisiplinan 2	Kedisiplinan 3	Kedisiplinan 4	Kedisiplinan 5	Kedisiplinan 6	Kedisiplinan
Kedisiplinan 1	Pearson Correlation	1	.549**	.462**	.245	.380*	.503**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.001	.008	.177	.032	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Kedisiplinan 2	Pearson Correlation	.549**	1	-.111	.263	.231	.263	.494**
	Sig. (2-tailed)	.001		.545	.145	.202	.145	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32
Kedisiplinan 3	Pearson Correlation	.462**	-.111	1	.513**	.585**	.610**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.008	.545		.003	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Kedisiplinan 4	Pearson Correlation	.245	.263	.513**	1	.779**	.741**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.177	.145	.003		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Kedisiplinan 5	Pearson Correlation	.380*	.231	.585**	.779**	1	.779**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.032	.202	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Kedisiplinan 6	Pearson Correlation	.503**	.263	.610**	.741**	.779**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.003	.145	.000	.000	.000		.000

		Kedisiplinan 1	Kedisiplinan 2	Kedisiplinan 3	Kedisiplinan 4	Kedisiplinan 5	Kedisiplinan 6	Kedisiplinan
	N	32	32	32	32	32	32	32
Kedisiplinan	Pearson Correlation	.748**	.494**	.709**	.767**	.834**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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



LINGKUNGAN KERJA

	Ling Ker 1	Ling Ker 2	Ling Ker 3	Ling Ker 4	Ling Ker 5	Ling Ker 6	Ling Ker 7	Ling Ker 8	Ling Ker 9	Ling Ker 10	Ling Ker 11	Ling Ker 12	Ling Ker 13	Ling Ker 14	Ling Ker 15	Ling Ker	
Lingkungan Kerja 1	Pearson Correlation	1	1.000**	.075	.071	.468**	.239	.326	.017	.608**	.075	.071	.468**	.468**	.239	.326	.454**
	Sig. (2-tailed)		.000	.684	.700	.007	.187	.068	.928	.000	.684	.700	.007	.007	.187	.068	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 2	Pearson Correlation	1.000**	1	.075	.071	.468**	.239	.326	.017	.608**	.075	.071	.468**	.468**	.239	.326	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000		.684	.700	.007	.187	.068	.928	.000	.684	.700	.007	.007	.187	.068	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 3	Pearson Correlation	.075	.075	1	.834**	.762**	.529**	.743**	.364*	.403*	1.000**	.834**	.762**	.762**	.529**	.743**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.684	.684		.000	.000	.002	.000	.041	.022	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 4	Pearson Correlation	.071	.071	.834**	1	.611**	.338	.588**	.274	.304	.834**	1.000**	.611**	.611**	.338	.588**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.700	.700	.000		.000	.058	.000	.129	.091	.000	.000	.000	.000	.058	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Lingkungan Kerja 5	Pearson Correlation	.468**	.468**	.762**	.611**	1	.676**	.837**	.319	.678**	.762**	.611**	1.000**	1.000**	.676**	.837**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.000		.000	.000	.075	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 6	Pearson Correlation	.239	.239	.529**	.338	.676**	1	.589**	.414*	.220	.529**	.338	.676**	.676**	1.000**	.589**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.187	.187	.002	.058	.000		.000	.019	.227	.002	.058	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 7	Pearson Correlation	.326	.326	.743**	.588**	.837**	.589**	1	.363*	.656**	.743**	.588**	.837**	.837**	.589**	1.000**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.068	.068	.000	.000	.000	.000		.041	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 8	Pearson Correlation	.017	.017	.364*	.274	.319	.414*	.363*	1	.281	.364*	.274	.319	.319	.414*	.363*	.444*
	Sig. (2-tailed)	.928	.928	.041	.129	.075	.019	.041		.119	.041	.129	.075	.075	.019	.041	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 9	Pearson Correlation	.608**	.608**	.403*	.304	.678**	.220	.656**	.281	1	.403*	.304	.678**	.678**	.220	.656**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.091	.000	.227	.000	.119		.022	.091	.000	.000	.227	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Lingkungan Kerja 10	Pearson Correlation	.075	.045	1.000**	.834**	.762**	.529**	.743**	.364*	.403*	1	.834**	.762**	.762**	.529**	.743**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.684	.634	.000	.000	.000	.002	.000	.041	.022	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 11	Pearson Correlation	.071	.071	.834**	1.000**	.611**	.338	.588**	.274	.304	.834**	1	.611**	.611**	.338	.588**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.700	.700	.000	.000	.000	.058	.000	.129	.091	.000	.000	.000	.000	.058	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 12	Pearson Correlation	.468**	.468**	.762**	.611**	1.000**	.676**	.837**	.319	.678**	.762**	.611**	1	1.000**	.676**	.837**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.075	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 13	Pearson Correlation	.468**	.468**	.762**	.611**	1.000**	.676**	.837**	.319	.678**	.762**	.611**	1.000**	1	.676**	.837**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.075	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja 14	Pearson Correlation	.239	.249	.529**	.338	.676**	1.000**	.589**	.414*	.220	.529**	.338	.676**	.676**	1	.589**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.187	.129	.002	.058	.000	.000	.000	.019	.227	.002	.058	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Lingkungan Kerja 15	Pearson Correlation	.326	.326	.743**	.588**	.837**	.589**	1.000**	.363*	.656**	.743**	.588**	.837**	.837**	.589**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.068	.068	.000	.000	.000	.000	.000	.041	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.454**	.463**	.851**	.734**	.950**	.724**	.890**	.444*	.657**	.851**	.734**	.950**	.950**	.724**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32



KINERJA PEGAWAI

	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	Kiner	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Kiner	
Kiner 1	Pearson Correlat	1	.392*	.163	.077	.163	.400*	.416*	.366*	.272	.268	.272	.337	.343	.411*	.108	.472**	.459**	.211	.146	.527**
	Sig. (2- tailed)		.027	.374	.675	.374	.023	.018	.039	.132	.139	.132	.059	.055	.020	.558	.006	.008	.246	.426	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner 2	Pearson Correlat	.392*	1	.337	.345	.337	.296	.252	.289	.000	.026	.000	.063	.354*	.243	.433*	.417*	.521**	.442*	-.067	.455**
	Sig. (2- tailed)	.027		.059	.053	.059	.100	.164	.109	1.000	.888	1.000	.734	.047	.180	.013	.018	.002	.011	.714	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner 3	Pearson Correlat	.163	.337	1	.686**	1.000**	.038	.023	.182	.497**	.309	.497**	.343	.032	.427*	.182	.569**	.272	.572**	.406*	.632**

Kiner 4	Sig. (2- tailed)	.374	.059	.000	.000	.835	.902	.320	.004	.086	.004	.055	.863	.015	.320	.001	.132	.001	.021	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlat ion	.077	.345	.686**	1	.686**	.006	.072	.284	.431*	.371*	.431*	.275	.139	.501**	.512**	.394*	.267	.488**	.412*
Kiner 5	Sig. (2- tailed)	.675	.053	.000	.000	.972	.696	.115	.014	.036	.014	.127	.447	.003	.003	.026	.139	.005	.019	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlat ion	.163	.337	1.000**	.686**	1	.038	.023	.182	.497**	.309	.497**	.343	.032	.427*	.182	.569**	.272	.572**	.406*
Kiner 6	Sig. (2- tailed)	.374	.059	.000	.000	.835	.902	.320	.004	.086	.004	.055	.863	.015	.320	.001	.132	.001	.021	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlat ion	.400*	.296	.038	.006	.038	1	.571**	.342	.096	.160	.096	.541**	.326	.387*	.190	.307	.425*	.465**	.222
Kiner 6	Sig. (2- tailed)	.023	.100	.835	.972	.835	.001	.055	.601	.383	.601	.001	.069	.029	.298	.087	.015	.007	.222	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlat ion	.400*	.296	.038	.006	.038	1	.571**	.342	.096	.160	.096	.541**	.326	.387*	.190	.307	.425*	.465**	.222

Kiner 7	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlat	.416*	.252	.023	.072	.023	.571**	1	.420*	.128	.379*	.128	.451**	.831**	.399*	.291	.336	.222	.475**	.521**	.551**
	Sig. (2- tailed)	.018	.164	.902	.696	.902	.001		.017	.484	.033	.484	.010	.000	.024	.106	.060	.222	.006	.002	.001
Kiner 8	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlat	.366*	.289	.182	.284	.182	.342	.420*	1	.241	.149	.241	.169	.408*	.485**	.000	.481**	.241	.408*	.389*	.497**
	Sig. (2- tailed)	.039	.109	.320	.115	.320	.055	.017		.184	.415	.184	.356	.020	.005	1.000	.005	.184	.020	.028	.004
Kiner 9	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlat	.272	.000	.497**	.431*	.497**	.096	.128	.241	1	.506**	1.000**	.670**	.221	.710**	.241	.695**	.565**	.442*	.703**	.738**
	Sig. (2- tailed)	.132	1.000	.004	.014	.004	.601	.484	.184		.003	.000	.000	.224	.000	.184	.000	.001	.011	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Kiner 10	Pearson Correlat	.268	.026	.309	.371*	.309	.160	.379*	.149	.506**	1	.506**	.614**	.256	.651**	.507**	.379*	.334	.292	.564**	.616**
	Sig. (2- tailed)	.139	.888	.086	.036	.086	.383	.033	.415	.003		.003	.000	.158	.000	.003	.033	.062	.105	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner 11	Pearson Correlat	.272	.000	.497**	.431*	.497**	.096	.128	.241	1.000**	.506**	1	.670**	.221	.710**	.241	.695**	.565**	.442*	.703**	.738**
	Sig. (2- tailed)	.132	1.000	.004	.014	.004	.601	.484	.184	.000	.003		.000	.224	.000	.184	.000	.001	.011	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner 12	Pearson Correlat	.337	.063	.343	.275	.343	.541**	.451**	.169	.670**	.614**	.670**	1	.442*	.766**	.554**	.639**	.600**	.590**	.602**	.792**
	Sig. (2- tailed)	.059	.734	.055	.127	.055	.001	.010	.356	.000	.000	.000		.011	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Kiner 13	Pearson Correlat	.343	.354*	.032	.139	.032	.326	.831**	.408*	.221	.256	.221	.442*	1	.407*	.408*	.471**	.369*	.563**	.477**	.586**
	Sig. (2- tailed)	.055	.047	.863	.447	.863	.069	.000	.020	.224	.158	.224	.011		.021	.020	.006	.038	.001	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner 14	Pearson Correlat	.411*	.243	.427*	.501**	.427*	.387*	.399*	.485**	.710**	.651**	.710**	.766**	.407*	1	.485**	.678**	.636**	.563**	.638**	.858**
	Sig. (2- tailed)	.020	.180	.015	.003	.015	.029	.024	.005	.000	.000	.000	.000	.021		.005	.000	.000	.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner 15	Pearson Correlat	.108	.433*	.182	.512**	.182	.190	.291	.000	.241	.507**	.241	.554**	.408*	.485**	1	.385*	.361*	.306	.234	.525**
	Sig. (2- tailed)	.558	.013	.320	.003	.320	.298	.106	1.000	.184	.003	.184	.001	.020	.005		.030	.042	.088	.198	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Kiner ion 16	Pearson Correlat	.472**	.417*	.569**	.394*	.569**	.307	.336	.481**	.695**	.379*	.695**	.639**	.471**	.678**	.385*	1	.556**	.648**	.449**	.839**
	Sig. (2- tailed)	.006	.018	.001	.026	.001	.087	.060	.005	.000	.033	.000	.000	.006	.000	.030		.001	.000	.010	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner ion 17	Pearson Correlat	.459**	.521**	.272	.267	.272	.425*	.222	.241	.565**	.334	.565**	.600**	.369*	.636**	.361*	.556**	1	.663**	.253	.704**
	Sig. (2- tailed)	.008	.002	.132	.139	.132	.015	.222	.184	.001	.062	.001	.000	.038	.000	.042	.001		.000	.162	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner ion 18	Pearson Correlat	.211	.442*	.572**	.488**	.572**	.465**	.475**	.408*	.442*	.292	.442*	.590**	.563**	.563**	.306	.648**	.663**	1	.477**	.787**
	Sig. (2- tailed)	.246	.011	.001	.005	.001	.007	.006	.020	.011	.105	.011	.000	.001	.001	.088	.000	.000		.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Kiner 19	Pearson Correlat ion	.146	-.067	.406*	.412*	.406*	.222	.521**	.389*	.703**	.564**	.703**	.602**	.477**	.638**	.234	.449**	.253	.477**	1	.688**
	Sig. (2- tailed)	.426	.714	.021	.019	.021	.222	.002	.028	.000	.001	.000	.000	.006	.000	.198	.010	.162	.006	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kiner	Pearson Correlat ion	.527**	.455**	.632**	.598**	.632**	.468**	.551**	.497**	.738**	.616**	.738**	.792**	.586**	.858**	.525**	.839**	.704**	.787**	.688**	1
	Sig. (2- tailed)	.002	.009	.000	.000	.000	.007	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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



Reliabilitas

KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	8

KEDISIPLINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	6

LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	15

KINERJA PEGAWAI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	19

HASIL REGRESI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	4.4868	.41161	32
Kepemimpinan	4.2734	.31661	32
Kedisiplinan	4.4531	.44042	32
Lingkungan Kerja	3.9208	.54013	32

Correlations

		Kinerja	Kepemimpinan	Kedisiplinan	Lingkungan Kerja
Pearson	Kinerja	1.000	.445	.640	.147
	Kepemimpinan	.445	1.000	.374	.214
	Kedisiplinan	.640	.374	1.000	.339
	Lingkungan Kerja	.147	.214	.339	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		.005	.000	.211
	Kepemimpinan	.005		.017	.120
	Kedisiplinan	.000	.017		.029
	Lingkungan Kerja	.211	.120	.029	
N	Kinerja	32	32	32	32
	Kepemimpinan	32	32	32	32
	Kedisiplinan	32	32	32	32
	Lingkungan Kerja	32	32	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.769	.612	3.31567

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.462	3	241.821	31.236	.000 ^b
	Residual	122.790	28	.100		
	Total	665.252	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.988	3.845				
	Kepemimpinan	.325	.194	.250	3.672	.000	.851
	Kedisiplinan	.544	.145	.582	3.756	.001	.789
	Lingkungan Kerja	.479	.112	.194	3.708	.000	.876

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan	Kedisiplinan	Lingkungan Kerja
1	1	3.980	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.194	.03	.04	.03	.98
	3	.005	27.274	.13	.12	.97	.01
	4	.003	38.853	.84	.84	.00	.01

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9585	4.9346	4.4868	.28181	32
Std. Predicted Value	-1.875	1.589	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.064	.182	.107	.033	32
Adjusted Predicted Value	3.9191	4.9172	4.4947	.27651	32
Residual	-.77967	.63031	.00000	.30000	32
Std. Residual	-2.470	1.997	.000	.950	32
Stud. Residual	-3.000	2.049	-.011	1.036	32
Deleted Residual	-1.15002	.66382	-.00790	.35964	32
Stud. Deleted Residual	-3.576	2.183	-.029	1.116	32
Mahal. Distance	.288	9.297	2.906	2.476	32
Cook's Distance	.000	1.069	.055	.189	32
Centered Leverage Value	.009	.300	.094	.080	32

a. Dependent Variable: Kinerja

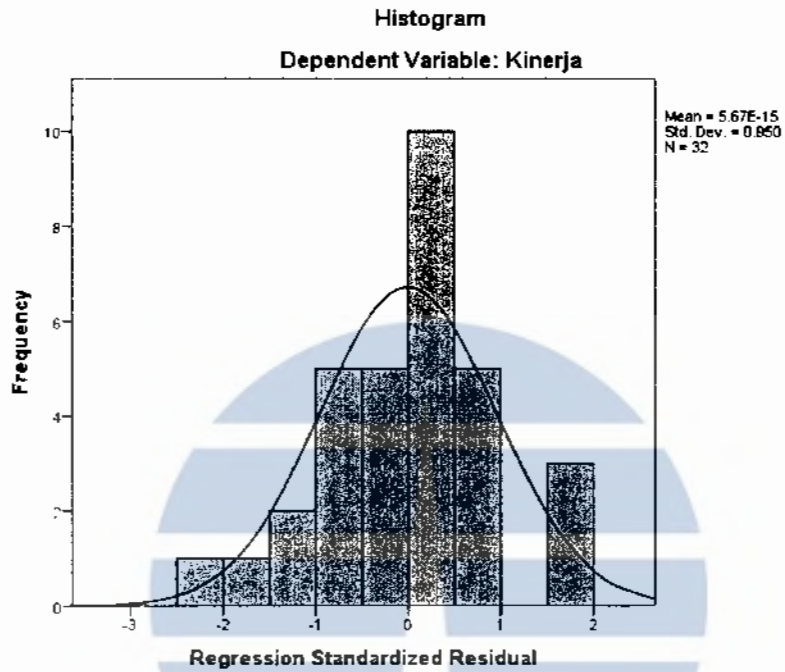
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.30000420
	Absolute	.128
Most Extreme Differences	Positive	.128
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z	.725	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.669	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

CHARTS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja

