

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN GROBOGAN**

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MOTIVATION AND PERFORMANCE OF GROBOGAN DISTRICT SOCIAL SERVICES

**KURNIAWAN**

**Magister Manajemen, wawan\_lita@yahoo.co.id**

## **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empirik mengenai pengaruh Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Sosial Kabupaten Grobogan sebanyak 45 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji R square dan uji analisa jalur.

Hasil uji t sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi , Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $F = 15,071$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja

.Uji R Square menunjukkan bahwa 0,898 artinya pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dengan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 89,8 % dan sisanya sebesar 10,2 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, komunikasi, dan lain-lain. Kesimpulan analisis jalur ini dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata Kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, Motivasi dan Kinerja

## **Abstract**

The purpose of this study was to analyze and test empirically the influence of the influence of leadership, work discipline, work environment on motivation and employee performance of the Grobogan District Social Service. This research is a quantitative research. The data used are primary data by taking a sample of social employees in Grobogan Regency as many as 45 respondents. The data analysis method was tested by validity test, reliability test, partial test (t test), simultaneous test (F test), R square test and path analysis test. The results of the t test are as follows: Leadership has a positive and significant effect on motivation, work discipline has a positive and significant effect on motivation, the work environment has a negative and insignificant effect on motivation, Leadership has a positive and significant effect on performance, work discipline has a positive and insignificant effect on performance, the work environment has a positive and significant effect on performance, motivation has a negative and significant effect on performance. The test results simultaneously (Test F) in the second equation show that the value of  $F = 15.071$  has a significance of  $0.000 < 0.05$ . So that it can be concluded together the independent variables affect performance. The R Square test shows that 0.898 means that the staff of the Grobogan Regency Social Service are explained by leadership, work discipline, work environment, with motivation as an intervening variable of 89.8% and the remaining 10.2% explained by other variables outside the research model, for example the compensation variable, communication, and others. The conclusion of this path analysis in this study shows that the direct influence of work environment variables is the most dominant path, compared to other pathways

Keywords: leadership, work discipline, work environment, motivation and performance

## PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik, dalam penyelenggaraan pemerintahan diberikan kesempatan dan keleluasan kepada daerah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah sebagai azas Desentralisasi. Sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 sebagai pengganti UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Pemda), dalam UU tersebut dijelaskan bahwa Pemda melalui asaz desentralisasi, diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut kearifan lokal masing-masing daerah. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat, pemberdayaan masyarakat, dan peran serta masyarakat.

Melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, keadilan, pemerataan, keistimewaan dan kekhususan, serta potensi dan keanekaragaman daerah. Sejalan dengan diberlakukannya undang-undang tersebut, adanya kewenangan yang diberikan kepada Pemda secara luas sebagai penyelenggaraan pemerintahan daerah, memungkinkan pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih cepat, tepat, dan lebih baik lagi dari sebelumnya, serta mampu mengawasi jalannya pemerintahan di suatu daerah, dalam meningkatkan pembangunan daerah serta mewujudkan penyelenggaraan pembangunan yang demokratis dan desentralistis. Organisasi pemerintahan daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan, dalam implementasi desentralisasi atau otonomi daerah, menuntut adanya faktor pendukung yang harus diperhatikan, salah satunya adalah manusia sebagai pelaku dan penggerak sistem pemerintahan sehingga berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, sangat tergantung terhadap bagaimana mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang terkait (aparatur daerah).

Sesuai UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah, dan diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian, serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun sebagai bagian dari reformasi, dan dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, maka diperlukan manajemen aparatur sipil negara dalam rangka menghasilkan aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi,

dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Adanya penurunan kinerja oleh aparatur yang bisa dilihat dari perubahan sikap dan mental aparatur dalam melaksanakan tugas. Perubahan sikap dan tingkah laku aparatur diarahkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pencapaian tujuan, serta sasaran organisasi yang tidak dikerjakan sebaik mungkin.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Faktor yang mempengaruhi perilaku kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan antara lain adalah kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi.

Keberadaan Dinas Sosial Kabupaten Grobogan dalam mendukung kinerja Pemda menyelenggarakan pemerintahan dan memperlancar tugas-tugas sosial kemasyarakatan merupakan unsur pelaksana Pemda yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan program-program pembangunan yang dilaksanakan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu faktor-faktor motivasi harus mendapat perhatian dari pimpinan apabila dikehendaki kinerja pegawai meningkat dan tujuan yang diharapkan tercapai. Faktor-faktor motivasi sangat penting untuk dikaji karena setiap individu mempunyai harapan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Pimpinan menjadi figur yang sangat menentukan keberhasilan fungsi peranan dan organisasi. Situasi akhir-akhir ini yang diwarnai dengan munculnya berbagai protes dan demonstrasi warga, banyak menyangkut jeleknya kinerja aparatur Pemerintahan. Bahkan kesalahan-kesalahan yang dilaksanakan beberapa tahun yang lalu, pada era reformasi ini tetap dianggap oleh masyarakat yang menghendaki agar pegawai bekerja secara jujur, adil, transparan tidak melakukan kesalahan dan tetap memiliki semangat pengabdian dan kinerja yang tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai perlu memotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan tetapi malas atau jarang bergairah mengerjakan, ada pegawai yang tidak mampu tetapi mau mengerjakannya, sehingga jika motivasi pegawai meningkat, maka berdampak pada kinerja pegawai yang semakin meningkat pula. Motivasi menurut Siagian (2011:102) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Tindakan seseorang dalam konteks apapun termasuk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diawali oleh adanya tenaga dorongan dari dalam dirinya serta rangsangan yang berasal dari lingkungannya. Dorongan dari dalam dirinya berkaitan erat dengan kebutuhannya, sedangkan rangsangan dari luar berkaitan erat dengan cita-cita dan harapannya seperti status sosial, uang, jabatan dan lain-lain. Hasil penelitian hubungan kedua variabel menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dilakukan oleh Mulyanto, dkk (2016), Rahayu (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam penelitian Wahyuningsih (2015), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka motivasi akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan Dinas Sosial Kabupaten Grobogan demi tercapainya tujuan, persoalan kepemimpinan ternyata akan menentukan pola kerja di instansi semakin pakem. Dalam menyiapkan, mengembangkan program maupun tugas sangat serius jika akan dinilai oleh atasan, baik dalam bentuk supervisi, maupun arahan. Secara umum institusi masih perlu ditingkatkan. Implikasi dari belum/kurang maksimalnya kinerja sumber daya manusia tersebut mengakibatkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pimpinan sebagai motivator, administrator, supervisor, maupun manajer, baik dalam menyusun, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan tugas dan pekerjaan sedikit banyak akan menghambat pencapaian tujuan terhadap pencapaian kinerja. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Grobogan diperlukan kepemimpinan yang efektif, dimana pemimpin merupakan *leader* atau tokoh sentral yang sangat menentukan menggerakkan roda lembaga itu. Kepemimpinan yang memiliki figur baik akan berpengaruh terhadap kinerja. Pemimpin harus berpikir, bekerja dan hidup dalam suasana keterbukaan dan kebersamaan dengan bawahannya sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan.

Menurut Robbins (2012:76): pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus

fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan motivasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan motivasi karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif. Hasil penelitian hubungan kedua variabel menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dilakukan oleh Rahayu (2015), Wahyuningsih (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam penelitian Mulyanto, dkk (2016), kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Istilah disiplin (*discipline*) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2012:208). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan team kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin (*disciplinary action*) menurut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Kedisiplinan secara umum terjadi pada organisasi termasuk di Dinas Sosial Kabupaten Grobogan, terkait erat dengan kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab umum terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, pihak pimpinan sebaiknya diinformasikan kepada para pegawai melalui diskusi aktif tentang perubahan dan perbaikan peraturan, prosedur atau kebijakan. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai menurun, maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai melalui *print out* e-presensi. Absensi atau ketidakhadiran pegawai, secara umum terjadi dengan alasan pegawai sakit, kesehatan menurun atau menyelesaikan urusan pribadi. Bentuk pelanggaran disiplin absensi ini, disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab pegawai, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, menikmati libur atau cuti melewati batas yang ditentukan dan lokasi kerja yang jauh. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai.

Para pegawai yang tidak bereaksi secara terang-terangan terhadap tindakan-tindakan disiplin yang dapat dibenarkan, maka moral pegawai kemungkinan merosot, yang secara negatif akan mempengaruhi jalannya organisasi. Meskipun kegiatan dari manajemen adalah untuk menyelesaikan masalah bersama pegawai dengan

cara yang positif, sering hal tersebut tidak mungkin terjadi. Tujuan utama tindakan disipliner adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan organisasi dan saat aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Selanjutnya pada saat aturan dilanggar efektifitas organisasi berkurang sampai ada tingkatan tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran. Tujuan kedua adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Disiplin yang dilakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk di antara penyelia dan bawahannya. Hasil penelitian hubungan kedua variabel menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dilakukan oleh Rahayu (2015) dan Wahyuningsih (2015). Namun dalam penelitian Mulyanto, dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka disiplin kerja akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja.

Lingkungan kerja pada sebuah organisasi memiliki makna penting dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang melekat dengan Dinas Sosial Kabupaten Grobogan tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja Dinas Sosial Kabupaten Grobogan yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan dalam melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja mereka secara terus – menerus pada Dinas Sosial Kabupaten Grobogan

Robbins (2006) menyatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila nyaman dengan lingkungan kerja yang ada. Sedangkan Nitisemito(2005), mengemukakan pengertian lingkungan kerja yang adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dan pemimpin, tingkat kebisingan dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah keadaan (situasi dan kondisi) yang ada di dalam suatu organisasi baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan sejuk dalam suatu organisasi akan memberikan dampak yang positif terhadap keberhasilan dan keberlangsungan pegawai dalam menjalankan roda /aktivitas manajemen organisasi serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga secara langsung akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja juga merupakan aspek

dari kerja yang terdiri dari kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada di dalam suatu organisasi, kondisi material diantaranya menyangkut tata ruang kerja, kesejukan ruang kerja, pencahayaan dan lain – lain, sedangkan kondisi psikologis diantaranya hubungan antar pegawai dan lain – lain.

Banyak organisasi pada saat ini yang kurang memikirkan tentang faktor lingkungan kerja, yang seharusnya termasuk dalam skala prioritas untuk diciptakan, karena dalam beberapa teori telah membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak dalam keberlangsungan dan kehidupan dalam suatu organisasi atau lembaga.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari indikator sarana prasarana yang memadai, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan, ruangan tempat kerja, hubungan dengan teman sekerja.

Studi atas pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dilakukan oleh Rahayu (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Studi terkait hubungan lingkungan kerja dengan kinerja dilakukan oleh Rahayu (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka lingkungan kerja akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Grobogan melalui pengamatan yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk meneliti kinerja pegawai yang akan diukur dengan menggunakan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja . Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi intervening atau jalur, maka variabel intervening dalam penelitian ini ditetapkan adalah motivasi.

Berdasarkan latar belakang di atas dan diasumsikan mendekati keadaan yang sebenarnya pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Grobogan, serta didukung fakta bahwa tema atau model penelitian ini belum pernah dikaji sebelumnya pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Grobogan, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan”**.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Populasi bukan hanyaorang tetapi bisa benda alam lain, juga bukan hanya jumlah obyek/subyek yang dipelajari tetapi seluruh karakteristik yang dimiliki obyek/subyek (Sugiyono, 2012:115). Penelitian populasi dilakukan apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan sejumlah 45 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:16). Cara pengambilan sampel dilakukan dengan *sensus sampling*. Jumlah sampel sama dengan keseluruhan populasi. Berdasarkan data dan teori tersebut maka jumlah sampel adalah 45 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan pada Pegawai Dinas Sosial Kab. Grobogan sebagai responden kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.
- 4) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang obyek dan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*).

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Keseluruhan kuesioner untuk responden sebanyak 67 orang dan dideskripsikan sebagai berikut: bahwa responden jenis Laki-laki berjumlah 27 (60%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 (40%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin Laki – laki..

responden dengan usia 20 – 29 tahun berjumlah 7 (15,5%), usia 30 – 39 tahun berjumlah 17 (37,8%), usia 40 – 49 tahun berjumlah 13 (28,9%), dan usia > 50 tahun berjumlah 8 (17,8%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 30-39 tahun. responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 11 (24,4%), tingkat pendidikan D3 berjumlah 7 (15,6%), tingkat pendidikan S1 berjumlah 25 (55,6%), dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 2 (4,4%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan S1

### Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa semua item pernyataan kepemimpinan , disiplin kerja , lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja semua valid.

Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,287$  . Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban item – item pernyataan yang diberikan kepada responden dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Pengukuran untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 atau *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier antar variabel penelitian. Jika hasil uji linieritas menghasilkan data linier maka digunakan analisis regresi linier.

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,003 dengan jumlah sampel 45, besarnya nilai  $c^2$  hitung =  $45 \times 0,003 = 0,135$  sedangkan nilai  $c^2$  tabel sebesar 60,48. Nilai  $c^2$  hitung <  $c^2$  tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

## PEMBAHASAN

- a. Hasil analisis regresi persamaan pertama

Tabel IV.11  
Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,087	1,905		2,145	,038
	Kepemimpinan	,263	,070	,519	3,757	,001
	Disiplin Kerja	,236	,093	,425	2,536	,015
	Lingkungan Kerja	-,035	,097	-,049	-,356	,723

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,519 X_1 + 0,425 X_2 - 0,049 X_3 + \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan pertama analisis regresi jalur:

- 1)  $\beta_1$  = koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,519, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan. Artinya Apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka motivasi pegawai akan meningkat .
- 2)  $\beta_2$  = koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,381, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan. Artinya Apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka motivasi pegawai akan meningkat.
- 3)  $\beta_3$  = koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,049, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan.

Artinya Apabila budaya organisasi ditingkatkan maka motivasi pegawai akan menurun.

b. Hasil Analisis Regresi Persamaan Kedua  
Tabel IV.12

Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,246	2,554		2,446	,019
	Kepemimpinan	,252	,103	,495	2,451	,019
	Disiplin Kerja	,063	,127	,112	,493	,625
	Lingkungan Kerja	,401	,124	,561	3,238	,002
	Motivasi	-,422	,198	-,419	-2,128	,040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,495 X_1 + 0,112 X_2 + 0,561 X_3 - 0,419 X_4 + \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan ketiga analisis regresi jalur:

- 1)  $\beta_1$  = koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,495 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan. Artinya Apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat
- 2)  $\beta_2$  = koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 0,112 hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan. Artinya Apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat .
- 3)  $\beta_3$  = koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0,561 hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan. Artinya Apabila Lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat
- 2)  $\beta_4$  = koefisien regresi variabel Motivasi kerja sebesar -0,419 hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan. Artinya Apabila Motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan menurun.

Uji Hipotesis

a. Uji t

- 1) Hasil Uji t Persamaan Pertama  
Tabel IV.13  
Hasil Uji t Persamaan I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,087	1,905		2,145	,038
	Kepemimpinan	,263	,070	,519	3,757	,001
	Disiplin Kerja	,236	,093	,425	2,536	,015
	Lingkungan Kerja	-,035	,097	-,049	-,356	,723

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan pertama yang terdapat pada tabel IV.13 di atas dapat disimpulkan bahwa:

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan sebesar 3,757 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, sehingga hipotesis 1 terbukti.

b) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Disiplin kerja sebesar 2,536 dengan nilai signifikan  $0,015 < 0,05$  berarti variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, sehingga hipotesis 2 terbukti.

c) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan kerja sebesar -0,356 dengan nilai signifikan  $0,723 > 0,05$  berarti variabel Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi , sehingga hipotesis 3 tidak terbukti.

2) Hasil Uji t Persamaan Kedua

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.14 di bawah dapat disimpulkan bahwa:

Tabel IV.14  
Hasil Uji t Persamaan II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,246	2,554		2,446	,019
	Kepemimpinan	,252	,103	,495	2,451	,019
	Disiplin Kerja	,063	,127	,112	,493	,625
	Lingkungan Kerja	,401	,124	,561	3,238	,002
	Motivasi	-,422	,198	-,419	-2,128	,040

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.14 di atas diketahui bahwa:

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan sebesar 2,451

dengan nilai signifikan  $0,019 < 0,05$  berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 4 terbukti.

b) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja.

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Disiplin kerja sebesar 0,493 dengan nilai signifikan  $0,625 > 0,05$  berarti variabel Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 5 tidak terbukti.

c) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan kerja sebesar 3,238 dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  berarti variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 6 terbukti.

d) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Motivasi sebesar -2,128 dengan nilai signifikan  $0,040 < 0,05$  berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 7 terbukti

**b. Uji F**

a. Hasil uji F Persamaan Pertama

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai  $F = 39,463$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja

Tabel IV.16  
Hasil uji F persamaan pertama

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,106	3	55,702	39,463	,000 <sup>b</sup>
	Residual	57,871	41	1,411		
	Total	224,978	44			

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

Sumber: data yang diolah, 2021

b. Hasil uji F Persamaan Kedua

Tabel IV.17  
Hasil uji F persamaan kedua

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,405	4	34,351	15,071	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,172	40	2,279		
	Total	228,578	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah, 2021

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $F = 15,071$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

**c. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

a. Koefisien Determinasi Persamaan 1

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan 1 dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.18  
Hasil koefisien determinasi persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,724	1,188

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

Sumber: data yang diolah 2021

Uji  $R^2$  didapatkan hasil sebesar 0,743  
 $e_1$  persamaan 1:

$$e_1^2 = 1 - R_1^2$$

$$= 1 - 0,743$$

$$= 0,257$$

$$e_1 = 0,506$$

b. Koefisien Determinasi Persamaan 2

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan 2 dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.19  
Hasil koefisien determinasi persamaan 2

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 <sup>a</sup>	,601	,561	1,510

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji  $R^2$  didapatkan hasil sebesar 0,601  
 $e_2$  persamaan 2:

$$e_2^2 = 1 - R_2^2$$

$$= 1 - 0,601$$

$$= 0,399$$

$$e_2 = 0,631$$

c. Koefisien Determinasi Total

Dari persamaan 1 dan persamaan 2 tersebut maka didapatkan nilai Koefisien determinasi total ( $R^2$ )

$$R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$= 1 - (0,257 \times 0,399)$$

$$= 0,898 \text{ atau } 89,8 \%$$

Nilai  $R^2$  total sebesar 0,898 artinya pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan motivasi

kerja sebagai variabel intervening sebesar 89,8 % dan sisanya sebesar 10,2 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi dan lain-lain.

#### d. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel IV.19  
Hasil analisis koefisien korelasi

		Correlations				
		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,816**	,708**	,831**	,635**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,816**	1	,813**	,809**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,708**	,813**	1	,664**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Motivasi	Pearson Correlation	,831**	,809**	,664**	1	,456**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,002
	N	45	45	45	45	45
Kinerja	Pearson Correlation	,635**	,633**	,724**	,456**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	
	N	45	45	45	45	45

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

### C. Implikasi Manajerial

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,495 dan signifikan, hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja Dinas Sosial Kabupaten Grobogan meningkat dan signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wahyu-ningsih (2015), Agung Ngurah Bagus Dhermawan, (2012) dimana dalam penelitian tersebut Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku Kepemimpinan terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Kepemimpinan yang terletak pada item pernyataan ke 10, 9 dan 7. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Kepemimpinan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- Pimpinan meningkatkan kecakapan untuk mengatur dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para karyawan.
- Pimpinan meningkatkan keterampilan sosial dalam memahami kekuatan dan kelemahan karyawan
- Pimpinan meningkatkan keterampilan berkomunikasi secara efektif terhadap bawahan

#### 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,112 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika Disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja Dinas Sosial Kabupaten Grobogan meningkat namun tidak signifikan.

Temuan penelitian ini tidak mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yoti Gama, et.,al (2012) dimana dalam penelitian tersebut Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja keduanya tidak efektif untuk meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mempertahankan perilaku Disiplin kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung maupun tidak langsung hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Disiplin kerja yang terletak pada item pernyataan ke 4, 7 dan 5. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Disiplin kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- Pimpinan mempertahankan agar semua pegawai menerapkan sikap disiplin dengan tujuan mendapatkan keadilan yang sama.
- Pimpinan mempertahankan agar selalu bersikap tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin
- Pimpinan mempertahankan agar Pengawasan melekat yang efektif supaya menimbulkan dan merangsang kedisiplinan pegawai

#### 3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar -0,017 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika Lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan menurun.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Isnan Arief Aryono( 2017) dimana dalam penelitian tersebut Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku Lingkungan kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Lingkungan kerja

yang terletak pada item pernyataan ke 3, 4 dan 1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Lingkungan kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan Fasilitas yang cukup lengkap sehingga mendukung pegawai dalam bekerja.
- b. Pimpinan meningkatkan agar Semua pegawai menerapkan sikap disiplin dengan tujuan mendapatkan keadilan yang sama
- c. Pimpinan meningkatkan Bangunan tempat kerja lebih baik sehingga pegawai dapat bekerja berjalan baik

Apabila upaya peningkatan perilaku kepemimpinan, dan lingkungan kerja serta mempertahankan perilaku disiplin kerja maka perilaku kinerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan akan meningkat. Peningkatan perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi dari item pernyataan ke 3,2 dan 4. Ini menandakan bahwa item tersebut yang paling mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Ketepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan
- b. Kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai hasil yang ditetapkan
- c. Setiap pegawai dituntut untuk disiplin dalam tingkat kehadiran .

## **PENUTUP**

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan
7. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai  $F = 15,071$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja

dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

9. Nilai  $R^2$  total sebesar 0,898 artinya pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervensi sebesar 89,8 % dan sisanya sebesar 10,2 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi dan lain-lain
10. Kesimpulan analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

### **A. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan - keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel - variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, kompetensi, loyalitas, dan lain-lain.
2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Grobogan, sehingga karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.

### **B. Saran**

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Grobogan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan efektif melalui variabel lingkungan kerja dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
  - a. Pimpinan meningkatkan Fasilitas yang cukup lengkap sehingga mendukung pegawai dalam bekerja. Contohnya semua fasilitas di kantor tersedia untuk mendukung pekerjaan pegawai.
  - b. Pimpinan meningkatkan agar Semua pegawai menerapkan sikap disiplin dengan tujuan mendapatkan keadilan yang sama. Contohnya pegawai dibiasakan untuk bersikap disiplin dalam setiap pekerjaan yang dilakukan
  - c. Pimpinan meningkatkan Bangunan tempat kerja lebih baik sehingga pegawai dapat bekerja berjalan baik. Contohnya ruangan di lingkungan Dinas Sosial sudah diatur sedemikian rupa sehingga pegawai merasa nyaman bekerja di ruangnya.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas

Sosial Kabupaten Grobogan efektif juga melalui variabel kepemimpinan dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:

- a. Pimpinan meningkatkan kecakapan untuk mengatur dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para karyawan. Contohnya selama ini Pimpinan sering bertanya langsung serta tidak segan turun langsung ke lapangan bersama bawahan ketika ada kegiatan dinas luar.
  - b. Pimpinan meningkatkan keterampilan sosial dalam memahami kekuatan dan kelemahan karyawan. Contohnya pimpinan sering berdiskusi kepada bawahan mengenai pekerjaan disaat waktu istirahat makan siang dalam situasi yang tidak formal.
  - c. Pimpinan meningkatkan keterampilan berkomunikasi secara efektif terhadap bawahan. Contohnya pimpinan mengadakan pertemuan rutin dengan pegawai untuk menyampaikan informasi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan program yang akan dilaksanakan.
3. Apabila upaya peningkatan perilaku lingkungan kerja dan kepemimpinan, serta mempertahankan perilaku Disiplin kerja maka perilaku kinerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan akan meningkat. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:
- a. Ketepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan. Contohnya Pegawai di Dinas Sosial terbiasa bekerja dengan cepat dan tepat karena banyak sekali tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu yang sudah ditentukan.
  - b. Kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai hasil yang ditetapkan . Contohnya pegawai di Dinas Sosial rata rata mempunyai pengalaman bekerja cukup lama sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
  - c. Setiap pegawai dituntut untuk disiplin dalam tingkat kehadiran. Contohnya setiap kegiatan baik di dalam maupun di lapangan pegawai dibiasakan menggunakan daftar hadir selain absensi datang dan pulang kerja
4. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel kepemimpinan, Disiplin kerja , Lingkungan kerja dan motivasi tapi bisa menggunakan variabel kompensasi, loyalitas dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk, 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aryono, Isnan Arief (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai Intervening,
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).*” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2, Hal. 124-135.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Eli Tanya. Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto, Indeks, Jakarta.
- Dolphina, E (2012) “ Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja” Seminar Nasional Teknologi Informasi Terapan. ISSN : 979-26-0255-0 diakses pada Juni 2020
- Ebuara, Victor Obule and Maurice Ayodale Coker.2012. “Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lectures in Tertiary Institutions in Cross River State”. *Public Policy and Administration Research* Vol 2, No.3, 2012, pp:25-33,
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Editor: Tjun Surjaman, Cetakan ke-20, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2010. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, dan Donnelly, James H, 2010. *Organisasi, Perilaku Struktur, Proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alih bahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.

- Gujarati, Damodar. 2012, *Ekonometrika Dasar*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Keduabelas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Martin, Handoko. 2014. *Motivasi*, Kasinisius, Yogyakarta.
- MNeese-Smith, Donna, 2010, *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment*, Hospital & Health Service Administration, Vo1.41:2, Summer, 160-175.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Koesworo, Armanu, Mintarti Rahayu, dan Sumiati. 2015. *Influence of Motivation, Organizational Culture and Working Environment with Organizational Commitment as Mediator to Educator Performance. The International Journal of Social Sciennces*. Vol. 35, No. 1, pp. 1-15.
- Kotter J.P. and Heskett J.L., 2010, "*Corporate Culture and Performance*", The Free Press, New York.
- Krivosos, Paul D, (2010), *The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations*, The Journal of Bussiness Communication.
- Latib, Aziz Fathoni & Maria M. Minarsih. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)*. *Jurnal of Management* Vol.2 No. 2. Hal. 1-16.
- Luthans, E.A. 2012, *Organizational Behavior*, McGraw Hill Book Co, Singapore.
- Mahsun, Mohamad. 2012, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2010. *Human Resource Management*. Thomson Learning: South-Western College Publishing.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- McKenna, E & Beech, N, 2010, "*The Essence of Human Resource Management, and Organizational Commitmen*", *Journal Hospital & Helth Services Administrasion*.
- Muhammad, Rizal, Idrus, M. Syafiie, Djumahir, Mintarti, Rahayu. 2014. *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studeis at Local Revenue Managementin Kendari City)*. *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print): 2319 - 801X www. Ijbmi.org. Februari 2014. PP. 64-7.9
- Mulyanto, dkk. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kedisiplinan dan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten )*. *Excellent-Jurnal Manajemen, E dan Pendidikan STIE-AUB Surakarta* (
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajahmada Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, S. Alex., 2010, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, IGN. M E., & Sariyathi, N. K. (2015). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeg laundry di Kuta, Bandung*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol.4 No.5 .
- Rahayu, Puji. 2015. *Effect of Leadhership, Dicipline, Work Environment, and Organizational Culture on Job Satisfaction, Motivation and Employee Performance (Study in RSUD Dr. R. Soetijono Blora)*. *Jurnal Magister Manajemen STIE-AUB*. Hal. 1-7.
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> edition, New Jersey: Prentice-Hall
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur untuk Bisnis dengan SPSS*, Andi Offset, Jogjakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.

Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Jakarta.

Sri Setiyatmi Ekowati. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Grobogan melalui Komitmen dan Motivasi sebagai Variabel Intervening." Surakarta Excellent jurnal manajemen, Bisnis dan Pendidikan STIE AUB Surakarta Vol. 2 No. 2 2016).

Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Suyadi, 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Kinerja melalui Motivasi, *Jurnal of Marketing*, 60 (10). (7-18)

Wahyuningsih, Hartati Dyah. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi di Rumah Sakit "Yakksi" Gemolong Sragen*. STIMIK AUB Surakarta. *Jurnal Khasanah Ilmu* - Volume 6 No. 2 - 2015 - Ippm3.bsi.ac.id/Jurnal.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Prasada, Jakarta.

Wursanto, Ig. 2010. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.

Yoti Gama, et.,al (2012). Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah *Jurnal Bisnis dan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UNS Surakarta*

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Indeks, Jakarta.