

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR SATPOL PP PEDARINGAN KOTA SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

Nama : Faisal U'Affa

NIM : 2021515098

Prodi : S1 Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA

2024

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta**

##### **I. Profil Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta**

Beralamat di Jl. Tentara Pelajar dan Jl. Pedaringan, Jebres, Surakarta City, Central Java 57126 . Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja) Pedaringan, Surakarta, adalah bagian dari Satpol PP Kota Surakarta yang bertugas menjaga ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di wilayah Pedaringan dan sekitarnya. Sejarah Satpol PP secara umum dimulai pada tahun 1948 dengan pembentukan Datasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kapanewon di Yogyakarta. Kemudian, melalui beberapa kali perubahan nama dan peraturan, Satpol PP menjadi perangkat daerah yang membantu kepala daerah dalam menegakkan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum.

##### **II. Sejarah Kantor Satpol PP Pedaringan Kota Surakarta**

###### **a. Satpol PP Kota Surakarta:**

Satpol PP Kota Surakarta adalah perangkat daerah yang bertugas menegakkan peraturan daerah dan peraturan wali kota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta perlindungan masyarakat.

###### **b. Wilayah Pedaringan:**

Satpol PP Pedaringan adalah bagian dari Satpol PP Kota Surakarta yang bertanggung jawab atas wilayah Pedaringan

**c. Tugas dan Fungsi:**

Satpol PP Pedaringan memiliki tugas pokok dan fungsi yang sama dengan Satpol PP Kota Surakarta, yaitu menegakkan Perda, menyelenggarakan ketertiban umum, dan menciptakan ketentraman masyarakat

**d. Pusat Pergudangan Pedaringan:**

Wilayah Pedaringan juga dikenal sebagai lokasi Pusat Pergudangan Pedaringan yang didirikan oleh Pemerintah Kota Surakarta untuk mendukung kegiatan ekonomi dan bisnis.

**e. Perkembangan:**

Pusat Pergudangan Pedaringan telah mengalami beberapa perubahan, termasuk menjadi Perumda PAU “Pedaringan” Kota Surakarta.

### **III. Profil Pimpinan Satpol PP**

**a. Kepala Satpol PP Kota Surakarta:**

Kepala Satpol PP Kota Surakarta saat ini adalah Didik Anggono HKS, S.Hut, M.Si, menurut situs resmi Satpol PP Kota Surakarta.

**b. Riwayat Jabatan:**

Sebelum menjadi Kepala Satpol PP, Didik Anggono pernah menjabat sebagai berbagai posisi di Satpol PP dan dinas Perdagangan Kota Surakarta

### **IV. Pentingnya Satpol PP**

**a. Penegakan Perda:**

Satpol PP berperan penting dalam menegakkan Peraturan Daerah (Perda) yang dibuat oleh pemerintah daerah.

**b. Ketertiban Umum:**

Satpol PP membantu menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan masyarakat

**c. Perlindungan Masyarakat:**

Satpol PP juga bertugas melindungi masyarakat dari berbagai gangguan ketertiban dan keamanan

**B. Struktur organisasi Satpol PP**

Struktur organisasi Satpol PP Kota Surakarta secara umum terdiri dari Kepala Satpol PP, Sekretaris, serta beberapa bidang seperti Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah, Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, Bidang Perlindungan Masyarakat dan Sumber Daya Aparatur, dan Bidang Pemadam Kebakaran. Satpol PP merupakan perangkat daerah yang bertugas menjaga ketertiban umum dan menegakkan Peraturan Daerah.

Berikut adalah struktur organisasi Satpol PP Kota Surakarta yang lebih rinci:

1. **Kepala Satuan Polisi Pamong Praja** : Pimpinan tertinggi Satpol PP yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional.
2. **Sekretaris** : Bertugas mengurus administrasi, kepegawaian, dan keuangan Satpol PP.
3. **Bidang bidang:**
  - a. **Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah** : Bertanggung jawab dalam menegakkan Peraturan Daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya.
  - b. **Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat** : Bertugas menjaga ketertiban umum dan keamanan masyarakat di wilayah Kota Surakarta

- c. **Bidang Perlindungan Masyarakat dan Sumber Daya Aparatur** : Berfokus pada pembedayaan masyarakat dan pengembangan sumber daya aparaturnya Satpol PP.
- d. **Bidang Pemadam Kebakaran** : Bertanggung jawab dalam penanggulangan kebakaran dan penyelamatan.

## b) Deskripsi Data

Dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 300 pegawai Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta dari hasil tersebut diperoleh identitas responden berdasarkan jenis kelamin,usia dan tingkat pendidikan.

### 1. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel IV.1 Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	50	67%
2	Perempuan	25	33%
	Jumlah	75 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Pada tabel IV.1 tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 50 orang atau 67 % sedangkan wanita sebanyak 25 orang atau 33 %.

### 2. Komposisi Responden Berdasarkan Usia.

Tabel IV.2 komposisi responden berdasarkan usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase
1	15-25 Tahun	30	40%
2	26-35 Tahun	15	20%
3	36-45 Tahun	15	20%
4	46-55 Tahun	15	20%
	Jumlah	75 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 15 sampai dengan 25 tahun berjumlah 30 orang atau 40 %, yang berusia 26 sampai dengan 35 tahun berjumlah 15 orang atau 20 %, yang berusia 36 sampai dengan 45 tahun berjumlah 15 orang atau 20 % dan yang berusia 46 sampai dengan 55 tahun berjumlah 15 orang atau 20 %

### 3. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel IV.3 Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/Sederajat	20	26%
2	D3	16	21%
3	S1	30	40%
4	S2	10	13%
	Jumlah	75 orang	100%

Sumber :

Data primer diolah, 2025

Tabel IV.3 memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 20 orang atau 26 % merupakan lulusan SMA/Sederajat, sebanyak 16 orang atau 21 % merupakan lulusan Diploma 3, dan yang berpendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 40 % Sedangkan yang S2 sebanyak 10 orang atau 13 %.

### c) Analisis Data dan Pembahasan

#### 1. Pengujian Instrumen

##### a) Pengujian Validitas Instrumen

pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi product moment. Hasil lengkap pengujian yang telah dilakukan terhadap semua validitas instrumen penelitian nampa pada tabel-tabel berikut ini :

1) Uji Validitas item pertanyaan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  didapatkan hasil pada tabel IV.4.

Tabel IV.4 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	4,240	0,618	Valid
X1.2	4,538	0,545	Valid
X1.3	4,271	0,640	Valid
X1.4	5,108	0,384	Valid
X1.5	4,140	0,616	Valid
X1.6	4,637	0,567	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2025

Variabel yang mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan semua valid.

2) Uji Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  didapatkan hasil tabel IV.5

Tabel IV.5 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	4,820	0,626	Valid
X2.2	5,093	0,645	Valid
X2.3	4,613	0,699	Valid
X2.4	5,118	0,546	Valid
X2.5	5,154	0,658	Valid
X2.6	5,161	0,595	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2025

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan semuanya valid.

### 3) Uji Validitas item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel didapatkan hasil pada tabel IV.6

Tabel IV.6 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Lingkungan Kerja

(Kerjasama Tim)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	3,871	0,398	Valid
X3.2	3,432	0,578	Valid
X3.3	3,811	0,421	Valid
X3.4	4,091	0,341	Valid
X3.5	4,115	0,394	Valid
X3.6	3,599	0,518	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2025

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV.6 diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan kesemuanya valid.

#### 4) Uji Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 5 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods*, yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  seperti pada tabel IV.8

Tabel IV.8 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	5,405	0,581	Valid
Y.2	5,170	0,629	Valid
Y.3	5,676	0,501	Valid
Y.4	5,994	0,442	Valid
Y.5	5,874	0,531	Valid
Y.6	5,713	0,523	Valid
Y.7	5,354	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2025

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV.8 diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan kesemuanya valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran konsisten jika dilakukan pengamatan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk menentukan reliabilitas suatu kuesioner

dapat dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach dan untuk lebih mudahnya digunakan program SPSS. Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	Kriteria	Keterangan
Displin Kerja	0,804	Alpa	Reliabel
Motivasi Kerja	0,845	Cronbach > 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,710	maka reliabel	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,812		Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas data seperti tabel diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliable. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien alpha yang melebihi 0,60.

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,31712847
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,887
Asymp. Sig. (2-tailed)		,412

a. Test distribution is Normal.

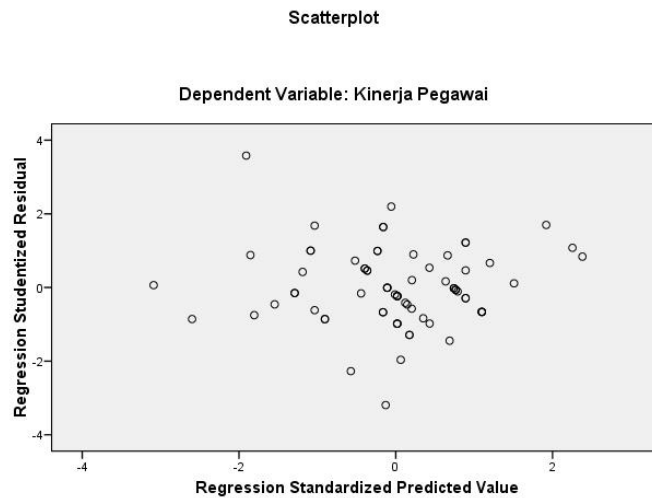
b. Calculated from data.

Tabel IV. 10 Uji Normalitas

Sumber : Data yang diolah, 2025

Dari gambar grafik normal probability plot diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Heteroskedastisitas



Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varian dalam model regresi adalah sama. Uji ini akan dilakukan dengan korelasi *Spearman* dengan bantuan program SPSS. Model regresi menjadi model yang efisien apabila terjadi kesamaan varian atau tidak ada heteroskedastisitas. Model regresi terbebas dari heteroskedastisitas apabila mempunyai nilai  $r$  lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Adapun hasil uji ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Sumber : Data yang diolah, 2025

Dari tabel uji t diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel independent yang signifikan ini menunjukkan ada indikasi tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai

signifikansi dari beberapa yang terlihat  $> 0,05$ .

### 3) Uji Mutikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji Multikolinieritas akan digunakan angka *Variance Inflation factor* (VIF) dan Tolerance. Sebuah model regresi akan bebas dari Multikolinieritas apabila VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,10. Hasil tersebut sebagai berikut :

Tabel IV.12 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	3,116	1,777		1,753	,084		
	Disiplin Kerja	,242	,096	,222	2,513	,014	,422	2,368
	Motivasi Kerja	,492	,110	,478	4,472	,000	,290	3,452
	Lingkungan Kerja	,303	,111	,254	2,740	,008	,384	2,602

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2025

Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10, dan tingkat *tolerance* yang tidak lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

### 4) Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui hal tersebut akan digunakan angka *Durbin Waston* dalam tabel derajat kebebasan dan tingkat signifikansi tertentu. Model regresi akan terbebas dari masalah autokorelasi apabila mempunyai angka DW antara -2 dan 2,0. Angka

Durbin Waston menunjukkan sebagai berikut :

Tabel IV.13 Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,875 <sup>a</sup>	,765	,755	1,345	1,871

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin Waston sebesar 1,871 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 10 %, jumlah sampel 75 dan jumlah variabel bebas 4, maka di tabel Durbin Waston akan didapat 1,871, angka DW tersebut berada antara -2 dan 2,0 maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi pada model regresi.

d) Analisis Linier Berganda.

Hasil printout dari olah data adalah sebagai berikut :

Tabel IV.14 Analisis Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,116	1,777		1,753	,084		
	Disiplin Kerja	,242	,096	,222	2,513	,014	,422	2,368
	Motivasi Kerja	,492	,110	,478	4,472	,000	,290	3,452
	Lingkungan Kerja	,303	,111	,254	2,740	,008	,384	2,602

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan komputer *program*

*SPSS* Nampak sebagai berikut :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 3,116 + 0,242X_1 + 0,492 X_2 + 0,303X_3 + e$$

(0,084)\*\* (0,014)\*\* (0,000)\*\* (0,008)\*\*

Keterangan :

\*\* : Signifikan ditingkat kesalahan 5%

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- $b_0$  : 3,116 dengan signifikansi sebesar 0,084 artinya apabila Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja konstan maka Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta menurun.
- $b_1$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta akan semakin meningkat dan signifikan.
- $b_2$  : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta semakin meningkat dan signifikan.
- $b_3$  : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta semakin meningkat dan signifikan.

e) Uji t

Tabel IV.15 Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,116	1,777		1,753	,084		
	Disiplin Kerja	,242	,096	,222	2,513	,014	,422	2,368
	Motivasi Kerja	,492	,110	,478	4,472	,000	,290	3,452
	Lingkungan Kerja	,303	,111	,254	2,740	,008	,384	2,602

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2025

Langkah Pengujian :

1) Level of significance  $\alpha = 5\%$  (0,05)

2) Kriteria pengujian  $t_{test}$  :

a) Jika  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima (signifikan)

b) Jika  $sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

Keterangan :

(1) Disiplin Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,753 dengan nilai

signifikansi sebesar  $0,031 < \text{nilai } \alpha = 0,05$  yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.

(2) Motivasi Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,513 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$  yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.

(3) Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,472 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < \text{nilai } \alpha = 0,05$  yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.

(4) Kinerja Pegawai memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,740 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < \text{nilai } \alpha = 0,05$  yang berarti Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.

f) Uji F

Tabel IV.16 Hasil Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418,289	3	139,430	77,113	,000 <sup>a</sup>
	Residual	128,377	71	1,808		
	Total	546,667	74			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2025

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai  $F = 77,113$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel independen antara lain : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta.

g) Koefisien Determinasi

Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,875 <sup>a</sup>	,765	,755	1,345	1,871

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2025

Uji  $R^2$  didapatkan hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,875 atau 87,5% yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja sebesar 87,5% sedangkan sisanya (12,5%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Misalnya : budaya organisasi, upah kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja.

#### **d) Implikasi Manajerial**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji analisis pengaruh Manajemen talenta, Perencanaan Sumber Daya manusia, dan Teamwork (Kerjasama Tim) terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda, uji t, uji F Koefisien Determinasi, serta Uji Asumsi Klasik. Selain itu di dalam penelitian ini juga terdapat adanya perbedaan dan persamaan antara penelitian saya dan penelitian terdahulu. Perbedaannya yaitu jika penelitian terdahulu menggunakan sampel dengan teori Sugiyono (1999), maka dari itu penelitian terdahulu menggunakan metode *accidental sampling* berdasarkan bidang tugas, dan persamaan antara penelitian saya dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut dapat dijelaskan implikasi atau manfaat untuk bahan perencanaan strategik peningkatan kinerja pegawai dan pengujian yang telah dilakukan dapat dijelaskan beberapa sebagai berikut :

- 1) Disiplin Kerja adalah variabel yang paling dominan diantara variabel-variabel lainnya dan variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat lagi. Akan tetapi pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta beranggapan bahwa lingkungan kerja mereka sudah cukup memadai, artinya sudah cukup untuk meningkatkan kinerja para pegawai Di Kantor Balaikota Kota Surakarta.
- 2) Motivasi Kerja adalah variabel urutan kedua yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Akan tetapi Lingkungan Kerja disini perlu ditingkatkan lagi agar Lingkungan Kerja di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta bisa lebih baik dari sebelumnya. Maka Lingkungan Kerja para pegawai perlu disesuaikan sesuai situasi dan kondisi. Akan tetapi Lingkungan Kerja yang nyamanlah yang sesuai untuk pegawai :
  - a. Terdapat tata ruang yang baik di dalam tempat kerja tersebut sehingga pegawai menjadi lebih nyaman dengan tempat kerjanya dan mengerjakan pekerjaan yang ada lebih cepat karena pegawai merasa nyaman dan tidak terganggu oleh tata ruang yang ada.
  - b. Terdapat pencahayaan yang memadai di dalam ruang kerja sehingga di dalam mengerjakan pekerjaan yang ada pegawai tidak terganggu oleh kurangnya pencahayaan yang kurang karena pegawai tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang ada dikarenakan tidak dapat melihat dengan cukup baik.

- c. Terdapat ruangan yang bersih di dalam tempat kerja sehingga pegawai nyaman dan tidak terganggu oleh karena adanya sampah di dalam ruangan yang membuat tidak nyaman pegawai.
- d. Terdapat sirkulasi udara yang baik di dalam tempat kerja sehingga dalam mengerjakan pekerjaan yang ada pegawai tidak terganggu oleh udara yang pengap karena sirkulasi yang ada di dalam ruangan kurang baik.
- e. Terdapat hubungan interaksi yang baik diantara pegawai sehingga pegawai tidak merasa jenuh dengan situasi di dalam kantor.

3) Lingkungan Kerja adalah variabel urutan ketiga yang berpengaruh positif dan signifikan antara atasan dengan pegawai. Akan tetapi Lingkungan Kerja disini perlu ditingkatkan lagi agar Lingkungan Kerja Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta bisa lebih baik dari sebelumnya. Maka Lingkungan Kerja perlu disesuaikan sesuai situasi dan kondisi. Akan tetapi Lingkungan Kerja yang demokratislah yang sesuai dengan keadaan karyawan:

- a. Pemimpin dapat memberikan keputusan yang benar sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
- b. Pemimpin selalu menuntut ketaatan penuh para pegawai sehingga pegawai dapat berperilaku taat dalam melaksanakan pekerjaan yang ada.
- c. Pemimpin ikut turut membantu pekerjaan yang ada, hal ini bertujuan untuk membangun hubungan antara pegawai dan pimpinan agar lebih dekat sehingga pegawai merasa dihargai oleh karena pemimpin peduli terhadap diri mereka.
- d. Pemimpin menghargai pendapat pegawai sehingga pegawai merasa diperdulikan oleh karena pendapatnya ikut turut dipertimbangkan oleh pimpinan.

- e. Pemimpin dapat membimbing pegawai dengan baik sehingga dalam melakukan pekerjaan pegawai tidak merasa bingung oleh karena adanya arahan yang jelas daripada pimpinan.
- 4) Kinerja Pegawai adalah variabel urutan terakhir yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta. Akan tetapi Disiplin Kerja disini perlu ditingkatkan lagi agar Disiplin Kerja Di Kantor Satpol PP Pedaringan Surakarta bisa lebih baik dari sebelumnya. Maka Disiplin Kerja para pegawai perlu disesuaikan. Akan tetapi Disiplin Kerja yang ketatlah yang sesuai untuk pegawai :
- a. Pegawai harus selalu datang tepat waktu setiap harinya.
  - b. Pegawai harus selalu memakai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan peraturan yang ada.
  - c. Pegawai harus selalu tercatat di dalam daftar hadir kerja setiap harinya apakah sehingga diketahui dia hadir terlambat atau tidak.
  - d. Pegawai selalu memberikan surat ijin dengan alasan yang jelas bilamana tidak dapat masuk kerja.
  - e. Pegawai akan dikenai hukuman yang sesuai bila melanggar peraturan.

