

**PROPOSAL PENGAJUAN
SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR UPTD
PENGELOLAAN TPA SAMPAH PEMKOT SURAKARTA**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar akademik
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dharma AUB Surakarta*



Dosen Pembimbing

Dra. NUNUK HERAWATI, MM, MH

Diajukan Oleh:

NANUNG AGUS SATYAKA

NIM: 2024515643

**PROGRAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA**


2024 / 2025

Lembar Persetujuan Proposal Skripsi

Nama : Nanung Agus Satyaka
Nim : 2024515643
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemkot Surakarta
Nama Pembimbing : Dra. Nunuk Herawati, MM, MH


Surakarta, Juni 2025

Mengetahui ,
Ketua Program Study



Denny Mahendra, SE. MM
NIPY 203 / D / AUB / 2005

Pembimbing,



Dra. Nunuk Herawati, MM, MH.
NIPY 156 / D / AUB / 1992

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR UPTD PENGELOLAAN TPA SAMPAH PEMKOT SURAKARTA

A. Latar Belakang

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah. Sebagaimana dikemukakan salah satu tujuan organisasi adalah bagaimana dapat hidup berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan, hal ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi kantor dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan karena keseimbangan tersebut adalah kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Thoha (2008:303) dalam Fariansyah & Putra (2017) Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan tentang cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai

sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diinginkan.

Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik. Bukti fisik bisa seperti barang atau benda, misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan, nasihat, motivasi, dan pujian.

Menurut Erwati dan Widiyastuti (2019) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen dalam mendorong ketersediaan dan kesadaran para pekerja untuk mematuhi semua peraturan yang sudah ditentukan oleh suatu perusahaan maupun organisasi secara sukarela. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Yantika, Herlambang (2018) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta merupakan unit pelaksana teknis di Kota Surakarta yang bertugas mengelola sampah, terutama sampah rumah tangga dan sejenisnya, di Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) Putri Cempo. TPA Putri Cempo merupakan lokasi pemrosesan akhir sampah di Surakarta, dimana sampah yang dikumpulkan dari berbagai lokasi diangkut dan diproses di sana. Kantornya terletak di Jl. Pelangi Selatan Mojosongo, Kecamatan Jebres, Surakarta Jawa Tengah. Pegawai di UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta UPTD bertanggung jawab atas pengelolaan sampah dari rumah tangga dan sampah yang mirip dengan sampah rumah tangga

UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta bertanggung jawab atas pengelolaan sampah dari rumah tangga dan sampah yang mirip dengan sampah rumah tangga. UPTD mengelola sampah di TPA Putri Cempo, termasuk proses pengangkutan, pemilahan, dan pengolahan sampah. UPTD memiliki tugas untuk meningkatkan kualitas lingkungan hidup di Surakarta melalui pengelolaan sampah yang efektif di TPA Putri Cempo. TPA Putri Cempo juga berperan penting dalam mendukung kebutuhan bahan baku untuk pembangkit listrik tenaga sampah (PLTSa) yang akan dibangun di Surakarta. Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta bisa bekerja dengan baik apabila kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berjalan dengan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yaitu dengan pegawai UPTD Pengelolaan Sampah tentang bagaimana sikap pemimpin memimpin pegawai, maka diperoleh keterangan bahwa untuk sikap pemimpin disana sangat akrab dengan para bawahannya. Pemimpin dikantor biasanya memberikan perintah melalui *chat WhatsApp*, staf pegawai harus siap melaksanakan perintah yang di berikan oleh pemimpin. Pemimpin yang sekarang ini banyak membuat perubahan seperti ada kegiatan yang belum dilaksanakan oleh pemimpin sebelumnya kini dilaksanakan oleh pemimpin yang sekarang, contohnya adanya apel pirtual setiap hari senin. Tetapi meskipun pemimpin cukup membawa perubahan, kedisiplinan absen pegawai dan keterlambatan jam masuk kerja masih terjadi di dalam kantor. Untuk kerjasama tim dalam lingkungan kerja masih belum terbentuk dikarenakan pegawai masih sangat sibuk dengan pekerjaan masing-masing, dikarenakan kesibukan para pegawai dikantor membuat kurangnya komunikasi terhadap sesama pegawai.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi di kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta disebabkan yaitu karena melanggar kedisiplinan, baik itu tidak

masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja, pegawai yang sering datang ke kantor terlambat, kemudian kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan pegawai yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan.

Dari latar belakang di atas untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta, maka penulis tertarik untuk membahas dalam bentuk proposal penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR UPTD PENGELOLAAN TPA SAMPAH PEMKOT SURAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta?
5. Apakah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta

Adapun yang manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Bagi kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Surakarta Sebagai referensi penilaian sehingga semakin baik lagi kedepannya.
2. Bagi Peneliti
Sebagai informasi yang dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta pengalaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta memperdalam ilmu mengenai pengetahuan SDM dalam perusahaan atau kantor.
3. Bagi Akademisi
Sebagai referensi untuk menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia.

D. Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penulisserta sistematika penulisan

BAB II: Landasan Teori

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisa data

BAB IV: Analisa dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, deskripsi data, Analisa data, dan pembahasan

BAB V: Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran atas hasil penelitian

E. Landasan teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2019: 182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Simanjuntak dalam Rivai, dkk (2018-406) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)

Menurut Dr. Kasmir (2019:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skili* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika

karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerja yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya bentuk organisasi tentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan demikian oleh suatu organisasi atau perusahaan. Biasaan kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang terjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuat berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya

untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada-nya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan titik karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat empat faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yaitu nilai atau ukuran hasil kerja dari seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume kerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan .

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Jangka Waktu

Kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam perusahaan adalah suatu konsep yang mencakup kewajiban perusahaan terhadap berbagai pihak yang terkait, seperti pemegang saham, karyawan, masyarakat, dan lingkungan. Perusahaan bertanggung jawab untuk menjalankan bisnisnya dengan etika, legal, dan berkelanjutan, serta untuk memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan di sekitarnya.

5) Kerja Sama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan maupun pemilik perusahaan selama menangani pekerjaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Mu'ah, dkk (2019 : 3-4) Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang-orang yang dipimpinya. Kepemimpinan merupakan hal yang akan dialami oleh setiap manusia dalam kehidupan. Apakah ia akan menjadi seorang pemimpin dalam kelompok/organisasi kecil maupun kelompok besar. Setiap organisasi memerlukan kerja sama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah mahasiswa kepemimpinan.

Berdasarkan teori di atas, Kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang telah diinginkan. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar.

Menurut Sutrisno (2009:213) Namun, pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah.

b. Teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori kepemimpinan menurut Mu'ah, dkk (2018:13)

1) Teori Genetis

Seorang akan menjadi pemimpin karena dia dilahirkan untuk menjadi pemimpin, dengan kata lain ia mempunyai bakat dan pembawaan untuk menjadi pemimpin. Menurut teori ini tidak setiap orang menjadi pemimpin, hanya orang-orang yang mempunyai bakat dan pembawaan untuk menjadi pemimpin.

2) Teori Sosial

Seorang akan menjadi pemimpin kalau lingkungan, waktu atau keadaan memungkinkan ia menjadi pemimpin. Setiap orang bisa bermimpi menjadi pemimpin asal diberi kesempatan dan diberi pembinaan untuk menjadi seorang pemimpin walaupun ia tidak mempunyai bakat atau pembawaan.

3) Teori Ekologis

Merupakan gabungan dari teori yang pertama dan yang kedua untuk menjadi seorang pemimpin perlu bakat dan bakat itu perlu dibina supaya berkembang. Kemungkinan untuk mengembangkan bakat ini tergantung kepada lingkungan, waktu, dan keadaan.

4) Teori Situasi

Setiap orang bisa menjadi pemimpin, tetapi dalam situasi tertentu saja, karena ia mempunyai kelebihan- kelebihan yang diperlukan dalam situasi itu. Dalam situasi lain dimana kelebihan-kelebihan itu tidak diperlukan, ia tidak akan menjadi pemimpin, bahkan mungkin hanya menjadi pengikut saja. Dengan demikian seorang pemimpin yang perlu mengetahui ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut G.R Tery dalam Susilo Martoyo (2000:184-185) ada beberapa tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe Pribadi

Pemimpin tipe ini, kepemimpinan didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.

2) Tipe Non-Pribadi

Pemimpin dengan tipe ini memberikan cerminan kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya.

3) Tipe Otoriter

Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahannya yang melaksanakannya.

4) Tipe Demokratis

Pemimpin tipe ini menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan dengan atau pendapat-

pendapat kelompok dalam mengambil keputusan, sehingga mereka akan merasa di libatkan dalam setiap permasalahan yang ada, dan merasa bahwa pendapatnya masih selalu diperhitungkan.

5) Tipe Kebapakan

Tipe ini cenderung terlalu ke-“bapak”-an, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing. Hal ini dapat berakibat menumpuknya pekerjaan pemimpin, karena tipe ini terlalu melindungi bawahannya.

6) Tipe Bakat

Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal, dimana interaksi antara orang seorang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pemimpin. Tipe ini memiliki kemampuan untuk mengajak orang lain dan diikuti oleh orang lain. Tipe ini membuat para bawahan senang untuk melaksanakan perintah yang diberikan pemimpinnya, karena pembawaan yang menyenangkan.

d. Strategi Kepemimpinan

Menurut Mu'ah,dkk (2019:20-22) Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos* yang berarti jenderal atau perwira negara (*state officer*) dengan fungsi yang luas.

Dalam arti yang sempit *strategi* berarti *the art of the general* (seni jenderal dalam memimpin), artinya seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam pembinaan, pengadaan, pengambilan langkah keputusan, memanfaatkan peluang yang ada serta memotivasi anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. (Matloff dalam J. Salusu 2002). Perubahan diperlukan agar dapat bertahan dan bersaing secara efektif dalam lingkungan baru. Perubahan yang semakin kompleks ini menuntut

adanya kepemimpinan yang *strategik*, karenanya, kepemimpinan organisasi ini meliputi:

- a) Mengarahkan organisasi untuk menghadapi perubahan yang terus menerus.
- b) Menyediakan keahlian untuk menghadapi dampak perubahan yang terus menerus terhadap manajemen.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, pemimpin yang mendelegasikan tugas

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivail, dkk (2009 :607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Mangkunegara, dkk (2013:93) untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini di kemukakan pengertian motivasi dan motivasi kerja. Abraham Sperring mengemukakan bahwa “*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (motif

didefenisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

William J. Stanton mendefinisikan bahwa “*A motive is stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy.*” (Suatu motif adalah kebutuhan yang disimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Motivasi kerja adalah kerangka kerja yang menjelaskan mengapa seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan bagaimana motivasi tersebut dapat ditingkatkan. Teori ini membantu memahami dorongan, kebutuhan, dan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja. Beberapa teori motivasi kerja yang umum digunakan antara lain: Teori Hierarki Kebutuhan Maslow: Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki serangkaian kebutuhan yang diurutkan secara hierarkis, mulai dari kebutuhan dasar fisiologis hingga kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi dapat menjadi motivasi.

b. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, dkk (2013:100-101) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerja.

3) Prinsip Mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil

di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) pendeligan wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

c. Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Magkunegara,dkk (2013:94-95) adapun beberapa teori motivasi kerja yaitu:

1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengkuaitaskan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.
- f) Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) *Existenc needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari ekstensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan, kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b) *Related needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan instingtif yang di wariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4) Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhan agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting dan habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan dan pada momen waktu.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2013:95) bahwa motivasi kinerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan akan rasa memiliki.
- 4) Kebutuhan akan harga diri
- 5) Kebutuhan untuk mengkualitaskan diri

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2018:599) disiplin kerja adalah suatu alat digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dikantor atau perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku.

Davis dalam Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2009:599) terdapat empat persepektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2009:130-131) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

- 1) Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi

- a) Disiplin modern merupakan merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau perasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberi hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Indikator Disiplin

Indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2011:444)

- 1) Jam kerja atau ketepatan waktu datang ketempat kerja
- 2) Tanggung jawab,
- 3) Mematuhi peraturan kerja
- 4) Sikap dan perilaku sopan
- 5) Teliti dan Hati Hati

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan Kerja

Menurut Sidanti, (2015) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Mangkunegara (2006:15), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa:

- 1) Kebersihan lingkungan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dapat menimbulkan kesegaran, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

- 4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku pada setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- 5) Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat kesehatan seseorang serta mengacau konsentrasi dalam bekerja.

c. Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992):

1) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantaras sesama rekan kerja. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa perlalatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 penelitian terdahulu

No	Nama penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
1	Yossy Kartikasari, 2017	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 60 sampel karyawan Kodim 0728 Wonogiri , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> . Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. . Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. . Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri.
2	Andrias Kuddy, 2017	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua	Berdasarkan hasil analisa, pada pembahasan bab di depan maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> . Secara simultan (bersama-sama), faktor kepemimpinan, motivitas kerja, dan ketahanan pangan provinsi papua. . Secara parsial (sendiri-sendiri), semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketika variabel tersebut bersifat positif. Artinya, semakin tinggi faktor kepemimpinan, motivitas dan kedisiplinan kerja, maka pengaruh yang diberikan adalah semakin tingginya kinerja yang dihasilkan pegawai kepada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua. . Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua. Hal ini mengandung arti bahwa hendaknya organisasi menitik beratkan pada faktor kepemimpinan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena semakin baik penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh para pegawai, maka tingkat kinerja pegawai semakin meningkat.

3	Oktavianus 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Cv Putra Bintang Api, Pangkalan Bun,	1. kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pelatihan kerja memberi kesempatan pada karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan berkomunikasi.
4	Zahran Athallah Molanika 2023	Analisis Motivasi Kerja Stakeholder program pengelolaan Sampah secara Berkelanjutan (Study kasus Kampung Terapi Kecamatan Sukun, Malang)	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap motivasi kerja masyarakat pada Program Pengelolaan Sampah secara berkelanjutan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja masyarakat.

G. Hubungan Antar Variabel

Kerangka konseptual merupakan konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan dan mempengaruhi.

Faktor-faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja tentunya menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta

Hubungan antar variabel yang ada yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

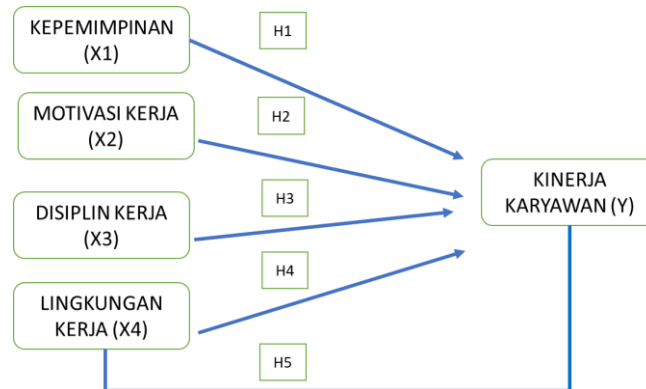
1. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai berdasar teori Menurut Mu'ah, dkk (2019: 3-4) merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan Hal ini dibuktikan dengan penelitian

Kartikasari, 2017 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut teori Rivail, dkk (2009 :607) merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Kartikasari, 2017 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Menurut Rivai, dkk (2018:599) merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena Disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Kuddy, 2017 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menurut teori Sidanti, (2015) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Oktavianus, 2018 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Kerangka Pikir

. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Disiplin Kerja

X₄ : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

I. Hipotesa

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta

H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta

H3: Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta

H4: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta

H5: Diduga kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta

J. Metode penelitian

a. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta di Jalan Pelangi Selatan Kelurahan Mojosongo Kecamatan Jebres, Surakarta pada Bulan Mei 2025

b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan secara kuantitatif dengan jenis penelitian Asosiatif. Menurut sugiyono (2019:65) metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah survey, dimana penulis membagikan kuesioner dalam pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif juga merupakan pengukuran data melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase mereka.

c. Sumber Data

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini. Adapun data yang diperlukan itu adalah:

- **Data primer**

Menurut Sugiyono (2003:129) Data primer merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu pegawai serta pimpinan perusahaan / kantor yang berupa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai

d. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang ada di kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta 32 orang.

2) Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Peneliti hanya mengambil populasi di kantor saja yaitu 32 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus/total sampling.

e. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya yaitu, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen ialah Kinerja Pegawai.

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
1	Kinerja(Y)	Menurut Kasmir (2019: 182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Tanggung Jawab 5. Kerja Sama	Skala Likert 12345
2	Kepemimpinan (X1)	Menurut Mu’ah, dkk (2019 : 3-4) Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan hal yang akan dialami oleh setiap manusia dalam kehidupan. Apakah ia akan menjadi seorang pemimpin dalam kelompok/organisasi kecil maupun kelompok besar. Setiap organisasi memerlukan kerja sama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah mahasiswa kepemimpinan.	1. kemampuan mengambil keputusan 2. kemampuan memotivasi 3. kemampuan berkomunikasi 4. pemimpin yang mendelegasikan tugas	Sekala Likert 12345
3	Motivasi Kerja (X2)	Menurut (Veithzal,dkk 2009 :607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang <i>invisible</i> yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan akan rasa memiliki. 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan ntuk mengkualitaskan diri	Skala Likert 12345
4	Disiplin Kerja (X3)	Menurut Veithzal Rivai, dkk (2018:599) disiplin kerja adalah suatu alat digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dikantor atau perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku.	1. Jam kerja atau ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Tanggung jawab 3. mematuhi peraturan kerja 4. sikap dan perilaku sopan Teliti dan hati hati	Skala Likert 12345

5	Lingkungan kerja (X4)	Menurut Heny Sidanti (2015) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Skala Likert 12345
---	-----------------------	--	--	--------------------------

f. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

- Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan pengajuan pertanyaan berupa kuesioner yang akan diberi kepada pegawai Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta. Langkah pengisian kuesioner ialah dengan cara memberi tanda centang pada tempat yang sudah disediakan dalam lembar kuesioner tersebut. Dalam kuesioner akan berisikan pertanyaan tentang bagaimana pengaruh dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang ada di Kantor UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemerintah Kota Surakarta. Adapun cara menentukan persepsi kinerja pegawai dengan cara memberikan pernyataan yang bersangkutan dengan indikator-indikator kinerja pegawai yang ada.

g. Teknik Analisis Data

1) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan,

sehingga deskriptif sifatnya menggambarkan atau mendeskripsikan suatu kondisi. Statistik deskriptif berfungsi mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

2) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Sugiyono (2018:121) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya diorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Adapun rumus korelasi product moment untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Variabel bebas (X)

Y = Variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y

N = Banyak responden

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Sugiyono (2018:126) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

b) Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2018:126) Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika *Alpha Cronbach* \geq 0,6 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- Jika *Alpha Cronbach* \leq 0,6 maka variabel terdapat dikatakan tidak reliabe

3) Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:74)

Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian TCR%

No	Angka TCR%	Keterangan
1	90-100	Sangat setuju
2	80-89	Setuju
3	65-79	Netral
4	55-64	Tidak setuju
5	01-54	Sangat tidak setuju

Sumber : Suharsimi (2010) Prosedur penelitian

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata Skor} = \frac{5(SS) + 4(S) + 3(RG) + 2(TS) + 1(STS)}{n}$$

a) Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Disiplin (X3) dan Lingkungan Kerja (X4), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

b_0 = konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin

X_4 = Lingkungan Kerja

e = Standar error

4) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel yang berbeda. Pada analisis regresi untuk memperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan, maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. Ada beberapa pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu :

a) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali dalam Basuki, 2001:125) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Simple Kormogorov-Smirnow Test*, bila ukuran $\text{asyp.sig } \alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0.05$: data terdistribusi secara normal

$\alpha < 0.05$: data tidak terdistribusi secara normal

b) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali dalam Basuki, 2001:124) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai tolerance serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,001 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2001:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila ini signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017:121) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada

korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW), dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau upperbound (dU) dan (4-dU) maka koefisien autokorelasinya sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila DW lebih rendah dari batas bawah atau lower bound (dL) maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- Bila DW lebih besar dari (4-dU) maka koefisien autokorelasinya lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi.
- Bila nilai DW terletak antara batas atas (dU) dan bawah (dL) atau DW terletak antara (4-dU) dan (4-dL) maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

e) Uji Hipotesis

1) Uji t

Pengujian pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen.

Berikut formula atau rumus yang digunakan untuk uji statistik t:

$$t = \frac{s\beta n}{\beta n}$$

Keterangan:

β_n = Koefisien masing-masing variabel

$s\beta_n$ = Standar error dari masing-masing variabel hasil pengujian terhadap t statistik dengan standar signifikan $\alpha=5\%$ ($\alpha 0,05$)

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_a : P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha 0,05$) dan derajat kebebasan (d.f) = a/2, n-k-1, dapat diketahui perhitungan computer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$ ($\alpha 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$ ($\alpha 0,05$) H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji Statistik F

Pengujian statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. Setelah F_{hitung} regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$ ($\alpha 0,05$) dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k)$ di mana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = Total sum square (jumlah total kuadrat)

J. DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*
- Emy Erwati dan Tetty Widiyastuti. (2019). *Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar). Penelitian Manajemen Terapan, 4(2), 191–199.*
- Fariansyah, & Putra, D. S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Ekonomi Dan Bisnis, 10(1), 156–173.*
- Khasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Kota Depok: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Kuddy, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1(2).*
- Papua Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Mu'ah, Tri Ifa, dkk. (2018). Kepemimpinan. Depok: Rajawali Pers.*
- Mukhtar, A. (2020). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 2(1), 35-43.*
- BALANCA Putri, A. H. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).*
- Rivai, Veithzal, Mansyur, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Sari, Y. K. (2014). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal tepak manajemen bisnis, 6(2), 119-127.*
- Rineka Cipta 82 83 Yuli Yantika, Toni Herlambang, yusron R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajem*

PENGANTAR KUISIONER

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang :

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan TPA Sampah Pemkot Surakarta

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka diharapkan kiranya bapak/Ibu/Saudara (i) sebagai responden dan informan agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin kerahasiannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juni 2025

Peneliti,

Nanung Agus Satyaka

NIM: 2024515643

A. Identitas Responden

Nama :.....
Umur :Tahun
Jabatan :.....
Pendidikan :.....
Masa Kerja :.....

I. Petunjuk Pengisian

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini. Beri tanda (√) check list sesuai dengan pilihan jawaban yang ada pada kolom isian yang tersedia. Penelitian ini dilakukan hanya semata-mata untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan kepentingan skripsi penelitian, diharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai kondisi/keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Kualitas kerja					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik dan teliti					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar oprasional di kantor					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor saya mampu bekerja secara mandiri					
4	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh instansi					
5	Saya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja					

B	Kuantitas Kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas melebihi waktu yang ditetapkan					
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh kantor					
C	Jangka Waktu					

1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
D	Tanggung Jawab					
1	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya					
2	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik tanpa masalah					
E	Kerja Sama					
1	Saya bekerjasama dengan pegawai lainya atau divisi yang lain dikantor					
2	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					
3	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

Kepemimpinan (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Kemampuan Mengambil keputusan					
1	Pimpinan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan peraturan pemerintah					
2	Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan petunjuk kerja yang telah ditetapkan					
3	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan.					
B	Kemampuan Memotivasi					
1	Pemimpin mampu menciptakan semangat saya dalam bekerja.					
2	Pemimpin selalu memotivas saya dalam bekerja					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas					
C	Kemampuan Berkomunikasi					
1	Terjadi komunikasi yang efektif antar pimpinan dengan pegawai (komunikasai vertikal)					
2	Saya dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
3	Ketika saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan maka pemimpin akan memberi arahan dengan komunikasi yang baik					

4	Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi diantara pegawai					
5	Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pemimpin					
D	Pemimpin yang Mendeliasikan Tugas					
1	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi					
2	Pemimpin akan memberikan kewenangan dalam menyelesaikan tugas disaat pimpinan tersebut tidak berada di kantor (dinas luar)					

Motivasi Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	ST	STS
A	Kebutuhan Fisiologis					
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari					
2	Tunjangan penghasilan yang diberikan kepada saya mensejahterakan keluarga					
B	Kebutuhan Rasa aman					
1	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua pegawai (pemberian pensiun)					
2	Jaminan keamanan kerja diberikan oleh kantor membuat saya bekerja dengan baik					
C	Kebutuhan akan Rasa Memiliki					
1	Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal					
2	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.					
D	Kebutuhan akan Harga Diri					
1	Kantor memberikan reward kepada Pegawai yang berprestasi					
2	Kantor memberi bonus dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa datang					
3	Ketika saya mendapatkan kenaikan jenjang karir maka saya mendapatkan fasilitas sesuai ketentuan					
4	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh kantor saya lebih giat bekerja					
E	Kebutuhan akan mengaktualisasikan Diri					
1	Menurut saya kantor selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Menurut saya kantor memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					

3	Menurut saya kantor selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai					
---	--	--	--	--	--	--

Disiplin Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Jam Kerja atau Ketetapan Waktu Datang Ketempat Kerja					
1	Saya hadir kerja tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya pulang kerja tepat pada jam pulang					
3	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
B	Tanggung Jawab					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu					
2	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai selesai.					
3	Saya berusaha menanggung resiko terhadap kesalahan dalam bekerja					
C	Mematuhi peraturan kerja					
1	Saya selalu menaati peraturan kantor					
2	Saya siap menerima teguran atas perilaku yang tidak tepat					
3	Saya akan menaati aturan kerja dengan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah					
D	Sikap dan Prilaku Sopan					
1	Saya bergaul dengan sesama pegawai menjaga perilaku serta norma yang berlaku.					
2	Saya berperilaku sopan terhadap pegawai lainnya					
E	Teliti dan Hati-Hati					
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan tanggung jawab					
2	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan kantor					

Lingkungan Kerja(X₄)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Suasana Kerja					
1	kondisi udara ruang bersih memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
2	Saya ikut serta menjaga kebersihan diruangan kantor ini					
3	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan.					

4	Getaran mekanisme alat kerja (computer. Mesin <i>fotocopy</i> , mesin fax,dll) yang ada diruangan kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
B	Hubungan dengan Rekan Kerja					
1	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
2	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
3	Komunikasi antara pegawai dan pimpinan dikantor saya terjalin dengan baik.					
4	Kerja sama dalam <i>team work</i> terjalin dengan baik					
5	Saya dan karyawan lain saling menghormati					
C	Tersedianya Fasilitas Kerja					
1	Pencahayaan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja.					
2	Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat beribadah dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja.					
3	Kantor menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya.					
4	Kantor menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja saya					