

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan
Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Desi Tri Astuti
NIM. 14.0102.0059

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan
Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :
Desi Tri Astuti
NIM. 14.0102.0059

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

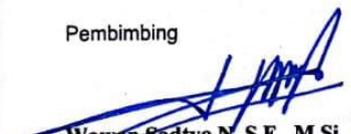
Desi Tri Astuti

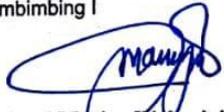
NPM 14.0102.0059

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **29 Agustus 2018**

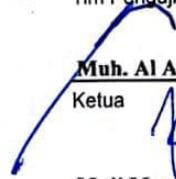
Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Wawan Sadtyo N., S.E., M.Si., Ak., CA.
Pembimbing I


Faqiatul Mariya Wamarini, S.E., M.Si.
Pembimbing II

Tim Penguji


Muh. Al Amin, S.E., M.Si.

Ketua


Muji Mrahani, S.E., M.Si., Ak., CA.

Sekretaris


Faqiatul Mariya W., S.E., M.Si.
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal **06 OCT 2018**



Dra. Marlina Kurnia, M.M.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Tri Astuti

NIM : 14.0102.0059

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan Kabupaten
Magelang)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 29 Agustus 2018

Pembuat Pernyataan



Desi Tri Astuti

NIM 14.0102.0059

RIWAYAT HIDUP

Nama : Desi Tri Astuti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 01 Desember 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Mayor Unus No. 67 Kalinegoro
Mertoyudan Magelang
Alamat Email : desitria95@gmail.com

<mailto:Sintianwandari@gmail.com>

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Kartika XII-3 Panca Arga
SMP (2008-2011) : SMPN 13 Magelang
SMA (2011-2014) : SMA Negeri 1 Mertoyudan
Perguruan Tinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

-

Pengalaman Organisasi :

-

Magelang, 29 Agustus 2018

Peneliti

Desi Tri Astuti
NIM. 14.0102.0059

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka mana kala kamu telah selesai (dari urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Sesungguhnya kekayaan yang paling tinggi nilainya ialah fikiran, kemelaratan yang paling parah adalah kebodohan, kesepian yang paling menakutkan ialah perasaan bangga kepada diri sendiri, dan keluruhan yang paling mulia ialah budi pekerti yang luhur”

(Ali Bin Abi Thalib)

Bersemangatlah untuk mengerjakan apa-apa yang bermanfaat bagimu, serta mohonlah pertolongan kepada Allah dan janganlah lemah

(H.R Muslim)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada OPD Kota dan Kabupaten Magelang)**”.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Wawan Sadtyo N, S.E., M.Si, Akt., CA. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Faqiatul Mariya W, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Muh. Al Amin, S.E., M.Si. selaku dosen penguji 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
4. Ibu Muji Mranani, S.E., M.Si., Ak., CA selaku dosen penguji 2 (dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.
5. Bapak Amat Yunus dan Ibu Khotimah selaku orang tua yang sangat kuhormati, yang tiada hentinya berjuang, berdoa untuk keberhasilan putrinya dan berusaha menyekolahkan putrinya hingga S-1 dan tidak lupa kakak-kakakku Yuyun Dwi Lestari dan Totok Widiyanto serta kedua keponakan Belva Ayu Widyadhana dan Felisia Putri Fredlina yang selalu memberi semangat dan dukungan.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu kesuksesan penyusunan skripsi ini.

Magelang, 29 Agustus 2018
Peneliti

Desi Tri Astuti
NIM. 14.0102.0059

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Halaman Riwayat Hidup.....	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori.....	8
1. Teori Herzberg.....	8
2. Disiplin Kerja.....	9
3. Insentif.....	10
4. Lingkungan Kerja.....	11
5. Kemampuan Kerja.....	13
6. Kinerja Pegawai.....	14
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	15
C. Perumusan Hipotesis.....	16
D. Model Penelitian.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel.....	22
B. Teknik Pengumpulan Data.....	23
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	23
1. Kinerja Pegawai.....	23
2. Disiplin Kerja.....	24
3. Insentif.....	25
4. Lingkungan Kerja.....	25
5. Kemampuan Kerja.....	26
D. Metode Analisis Data.....	27
1. Statistik Deskriptif.....	27

2. Uji Kualitas Data.....	27
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
4. Pengujian Hipotesis.....	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif Data.....	32
B. Statistik Deskriptif Responden.....	32
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	33
D. Uji Kualitas Data.....	35
E. Regresi Linear Berganda.....	38
F. Uji Hipotesis.....	39
G. Pembahasan.....	44
H. Pembahasan Secara Menyeluruh.....	47

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan.....	50
B. Keterbatasan Penelitian.....	50
C. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA.....	52
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	55
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Pemda Magelang 2012-2016.....	3
Tabel 2.1 Telaah Penelitian Sebelumnya	15
Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	32
Tabel 4.2 Profil Responden.....	33
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif.....	33
Tabel 4.4 Pengujian Validitas.....	35
Tabel 4.5 Tabel <i>Cross Loading</i>	36
Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas.....	37
Tabel 4.7 Hasil Regresi.....	38
Tabel 4.8 Uji R^2	39
Tabel 4.9 Uji F.....	40
Tabel 4.10 Uji t.....	41
Tabel 4.11 Hasil Hipotesis.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	21
Gambar 3.1 Penerimaan Hipotesis Uji F.....	30
Gambar 3.1 Penerimaan Hipotesis Uji t.....	31
Gambar 4.1 Penerimaan Uji F.....	41
Gambar 4.2 Penerimaan Hipotesis Disiplin Kerja.....	42
Gambar 4.3 Penerimaan Hipotesis Insentif.....	42
Gambar 4.4 Penerimaan Hipotesis Lingkungan Kerja.....	43
Gambar 4.5 Penerimaan Hipotesis Kemampuan Kerja.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	55
Lampiran 2 Daftar OPD Yang Dijadikan Sampel dan Jumlah Kembali.....	64
Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah.....	68
Lampiran 4 Tabulasi Data yang Diolah.....	88
Lampiran 5 Statistik Deskriptif.....	108
Lampiran 6 Uji Validitas.....	109
Lampiran 7 Uji Reliabilitas.....	114
Lampiran 8 Hasil Regresi.....	116
Lampiran 9 Uji Validitas Setelah Penghapusan.....	117
Lampiran 10. Item Tidak Valid.....	118
Lampiran 11 Bukti Permohonan Ijin Riset.....	119

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan Kabupaten Magelang)

**Oleh:
Desi Tri Astuti**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan metode *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota dan Kabupaten Magelang. Sampel penelitian ini adalah 125 pegawai di OPD Kota dan Kabupaten Magelang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Kualitas SDM berkaitan erat dengan hasil kinerja dari pegawai. Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. SDM bukan hanya sebagai alat produksi namun juga sebagai penggerak dan sekaligus penentu keberlangsungan proses produksi atau segala aktivitas dalam suatu organisasi yang mana SDM ini memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi.

Hal ini yang berkaitan dengan masalah-masalah SDM khususnya menyangkut disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang wajib dimiliki setiap individu. Adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi maka pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawabnya. Ketika setiap pegawai memiliki kesadaran menaati peraturan dan norma yang berlaku maka akan meningkatkan kinerja para pegawai ke arah yang lebih baik. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM yang ada di dalamnya.

SDM yang ada di daerah khususnya yang bekerja di pemerintah daerah turut menentukan apakah suatu daerah mampu menciptakan daya

saingnya. Orang yang duduk dalam pemerintahan daerah inilah atau yang kita sebut PNS daerah, haruslah orang-orang yang memiliki kemampuan dan kapabilitas dalam melaksanakan tugasnya. Diharapkan tidak hanya tugas harian tetapi juga mampu menciptakan program baru yang inovatif di pemerintah daerah atau organisasi dimana mereka bekerja. PNS merupakan abdi negara yang melayani masyarakat dimana kinerjanya akan menjadi sorotan dari berbagai pihak. PNS dituntut dapat menghasilkan kinerja baik sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan beberapa cara yakni dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja kerja yang tinggi, pemberian insentif, keadaan lingkungan kerja yang mendukung, dan kemampuan kerja yang tinggi.

Pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) laporan kinerja yang disusun oleh setiap organisasi perangkat daerah (OPD) menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang direncanakan, pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil evaluasi LAKIP diperoleh skor atau penilaian sesuai dengan yang ada dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Evaluasi LAKIP pada pemda Magelang tahun 2012-2016

No.	Instansi Daerah	2012	2013	2014	2015	2016
1	Kota Magelang	C	CC	CC	CC	CC
2	Kabupaten Magelang	CC	CC	CC	CC	CC

Sumber : www.bpkp.go.id

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat skor LAKIP Pemerintahan Kota Magelang tahun 2012 memperoleh skor C (agak kurang) dengan skor 30-50 sedangkan LAKIP Pemerintahan Kabupaten Magelang memperoleh skor CC (cukup baik) dengan skor 50-65. LAKIP Pemerintahan Kota dan Kabupaten Magelang ditahun 2013-2016 memperoleh skor CC yang artinya indikator-indikator penilaian dalam LAKIP belum terpenuhi secara optimal. Berdasarkan hasil penilaian tersebut mengindikasikan bahwa capaian kinerja Pemerintahan Kota dan Kabupaten Magelang belum sesuai dengan target dan tujuan yang diinginkan. Hasil evaluasi LAKIP menunjukkan seberapa baik capaian kinerja pegawai di Pemda Kota dan Kabupaten Magelang. Apabila hasil yang diperoleh buruk maka dapat dijadikan oleh pihak organisasi sebagai acuan dalam memperbaiki atau dalam mengevaluasi kinerja pegawainya. Apabila penilaian kinerja di tahun berikutnya mengalami peningkatan maka kinerja pegawai meningkat.

Wijayanti (2015) pada penelitiannya mengenai pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ke dua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial disiplin kerja dan insentif terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ningtyas et al., (2013) memperkuat penelitian

tersebut dengan menunjukkan hasil bahwa insentif mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai disusul dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Shalahuddin (2017) mengemukakan penelitiannya dengan menunjukkan hasil secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Paruru et al., (2016) hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Wijayanti (2015) dengan beberapa perbedaan **pertama** dalam penelitian ini menambahkan variabel independen yakni lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Alasan penambahan variabel lingkungan kerja karena dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif pegawai dapat bekerja dengan optimal sehingga dapat mencapai tujuan suatu organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan energi positif yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sedangkan alasan penambahan variabel kemampuan kerja yakni semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja dari

pegawai tersebut. Penambahan variabel ini berkaitan dengan teori Herzberg (1959), terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni faktor internal dan eksternal. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal sedangkan kemampuan kerja merupakan faktor internal.

Kedua, OPD di Kota dan Kabupaten Magelang dipilih karena masih terdapat masalah dalam kinerja pegawai khususnya tingkat disiplin kerja dan upaya pemerintah untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam masa kritis (<http://www.magelangkota.go.id>).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang?
2. Apakah insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang?
4. Apakah kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang.
2. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang.

4. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat dan bagi peneliti terhadap bukti empiris dan mengetahui pengaruh disiplin, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya dan menjadi sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran dan memberikan manfaat kepada para pegawai pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi alasan memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan sistematika.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan penjelasan mengenai landasan teori, tinjauan umum mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam

penelitian, hasil penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga akan menjelaskan mengenai kerangka pemikiran penelitian yang akan diteliti serta hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan deskripsi mengenai variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, populasi penelitian dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data, dan pengujian hipotesis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan. hal tersebut mencakup diskripsi mengenai objek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian. Hasil penelitian ini akan dibahas secara mendalam

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Selain itu, disajikan keterbatasan atas penelitian dan saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Dua Faktor

Berdasarkan penelitiannya (Herzberg, 1959) dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang memotivasi atau mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya yaitu *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) yang kemudian diistilahkan dengan *motivators* dan *hygiene factors* (Herzberg (1959) dalam Wibowo, 2012). Penjelasan kedua istilah itu adalah sebagai berikut:

- a. *Hygiene* merupakan perasaan negatif atau *dissatisfier* atau disebut juga sebagai aspek-aspek ekstrinsik. Faktor ini dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kompensasi (pengupahan), keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, dan mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman kerja, atasan, maupun dengan bawahan.
- b. *Motivator* yaitu berasal dari pekerjaan itu sendiri dan disebut dengan *satisfier* atau disebut juga sebagai aspek-aspek intrinsik yaitu adanya kepuasan atau perasaan positif atau hasil langsung yang didapat dalam pekerjaan, seperti prestasi kerja, pengakuan orang lain, yaitu pengakuan dari sesama rekan kerja maupun pengakuan dari atasan,

tanggung jawab, peluang untuk maju, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan pengembangan karir.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005:193) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2013) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan Melekat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Saydam, 2017). Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Mathis & Jacson, 2002).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurahman, 2006). Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap

untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Siagian, 2006). Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan tanggung jawab terhadap peraturan yang ada di organisasi. Sikap disiplin akan mempengaruhi hasil kerjanya. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal

3. Insentif

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2001). Mangkunegara (2010) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan, 2009).

Insentif adalah sesuatu pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi pada seseorang/keompok kerja yang menunjukkan prestasi yang baik diluar ketentuan pengupahan yang umum

(Moorhead & Griffin, 2000). Insentif merupakan pemberian balas jasa selain upah dan gaji, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material yang dapat memberikan daya pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Lingkungan Kerja

Subaris & Haryono (2008:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Ahyari (1994) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas (Subaris & Haryono, 2008:1).

Manfaat lingkungan kerja menurut Ishak & Tanjung (2003) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja terdapat dua jenis (Sedarmayanti, 2001), yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar wilayah tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan peralatan yang digunakan untuk menunjang pekerjaan seperti: meja, kursi, almari, ruangan, alat tulis. Lingkungan kerja tak langsung yang dapat mempengaruhi kondisi akan keadaan dan kenyamanan dalam bekerja seperti kebisingan, kelembaban udara, warna ruangan, maupun bau yang tidak sedap yang berada disekitar tempat kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

1) Hubungan atasan dengan bawahan

Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti: tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan.

2) Hubungan antar karyawan

Menurut Hariandja (2002) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan tenang kepada pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan yang bersih, dan rapi akan memberikan kenyamanan dan semangat dalam bekerja. Karyawan yang mudah membaur dengan sesama pegawai maupun atasan akan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja.

5. Kemampuan Kerja

Robbins & Judge (2007) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan mempunyai keterkaitan yang kuat dengan kinerja individu atau personel dalam perusahaan ataupun instansi. Kreitner & Angelo (2005) mengatakan kemampuan adalah karakteristik yang konsisten yang berhubungan dengan kemampuan maksimal fisik dan mental seseorang.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya Hersey et al., (1995). Kemampuan menunjukkan sikap tanggung jawab yang konsisten atas pekerjaan yang dilakukan sehingga prestasi dapat meningkat dan maksimal (Sitorus & Yoyok, 2014).

6. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2006) mengemukakan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja (Robbins, 1998). Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Bastian, 2001). Kinerja menurut Rivai (2004) adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode tertentu.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

	Variabel	Hasil
Candana (2018)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Shalahuddin (2017)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Wijaya & Susanty (2017)	Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
Paruru et al., (2016)	Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nugroho & Satrio (2016)	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Fath & Winarningsih (2016)	Motivasi, Insentif, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Wijayanti (2015)	Kedisiplinan, Insentif, Kinerja Pegawai	Secara parsial kedisiplinan (X_1) dan insentif (X_2) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
Rizky (2014)	Kemampuan, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai	Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
Syardianto (2014)	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Ningtyas et al., (2013)	Insentif, lingkungan Kerja, Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data dari berbagai sumber penelitian

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Herzberg (1959) mengembangkan teori *motivator-hygiene* atau sering disebut teori dua faktor. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus menjadi budaya di kalangan pegawai yang dapat menjadi salah satu sarana pendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Disiplin juga merupakan wujud dari kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja yang menjadikan tugasnya sebagai tanggung jawabnya terhadap organisasi. Adanya kesadaran dari setiap individu terkait disiplin maka akan tercipta suatu kondisi yang selaras antara keinginan dan kenyataan.

Keterkaitannya dengan teori dua faktor, disiplin kerja merupakan faktor internal yang akan menyebabkan kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Adanya semangat dan dorongan untuk mencapai kepuasan kerja memerlukan kedisiplinan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Sehingga, kepuasan terhadap pekerjaan dapat terpenuhi. Sebaliknya jika tidak ada rasa disiplin maka tanggung jawab yang telah diberikan tidak akan terselesaikan secara maksimal.

Wijayanti (2015) dalam penelitiannya membuktikan secara parsial kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Candana (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adanya disiplin kerja atau kesadaran dari pegawai untuk menaati aturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku akan dapat mempengaruhi pegawai tersebut untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik. Dengan kata lain, jika pegawai menaati kewajiban yang tidak boleh dilanggar maka kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Teori dua faktor (*two factor theory*) juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator* dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Herzberg (1959). Insentif secara tidak langsung menjadi suatu motivasi yang kuat terhadap kinerja pegawai. Para pegawai akan bekerja sungguh-sungguh agar mendapatkan suatu penghargaan atas hasil yang telah dikerjakan secara maksimal. Jika dalam suatu organisasi tidak memberikan insentif maka para pegawai hanya akan mengerjakan pekerjaannya semampu dan seadanya tanpa usaha lebih dimana yang tentunya jika suatu pekerjaan dikerjakan secara maksimal maka juga akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal pula.

Berdasarkan teori dua faktor, insentif termasuk dalam faktor eksternal. Apabila pegawai diberi insentif maka mereka akan merasa puas atas pencapaiannya dan dapat dijadikan motivasi kedepannya agar bekerja lebih maksimal lagi. Kinerja pegawai yang meningkat dapat menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi telah sesuai dengan tujuan.

Penelitian Ningtyas et al., (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fath & Winarningsih (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa insentif terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tinggi dan rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan insentif yang diberikan. Dengan adanya insentif, organisasi mengharapkan adanya peningkatan produktivitas kinerja para pegawai. Di lain sisi, pegawai juga diharapkan dapat memperoleh kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg (1959), yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasian (*motivator factors*). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah hubungan yang terjalin antar rekan kerja, tersedianya fasilitas yang memadai bagi pegawai, dan suasana ruang kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan tenang kepada pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai.

Keterkaitan antara teori yakni, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mana akan menyebabkan kepuasan dalam kerja apabila

dalam menyelesaikan tugasnya pegawai merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya. Selain itu dengan keadaan lingkungan yang memadai akan memotivasi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat. Pegawai yang bekerja dalam kondisi tersebut tanpa adanya ancaman dari atasan maupun sesama pegawai akan dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan yang nyaman akan memberikan semangat lebih kepada pegawai sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dan mereka akan merasa puas dengan hasilnya. Namun jika pegawai bekerja di lingkungan yang kurang memadai maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Shalahuddin (2017) membuktikan bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nugroho & Satrio (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Wijaya & Susanty (2017) dalam penelitiannya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan sehingga pegawai akan terhindar dari rasa bosan dan jenuh. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Herzberg (1959) mengembangkan teori *motivator-hygiene* atau sering disebut teori dua faktor. Beberapa faktor yang berhubungan dengan kemampuan kerja yakni pengetahuan, pengalaman, adanya minat dan bakat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

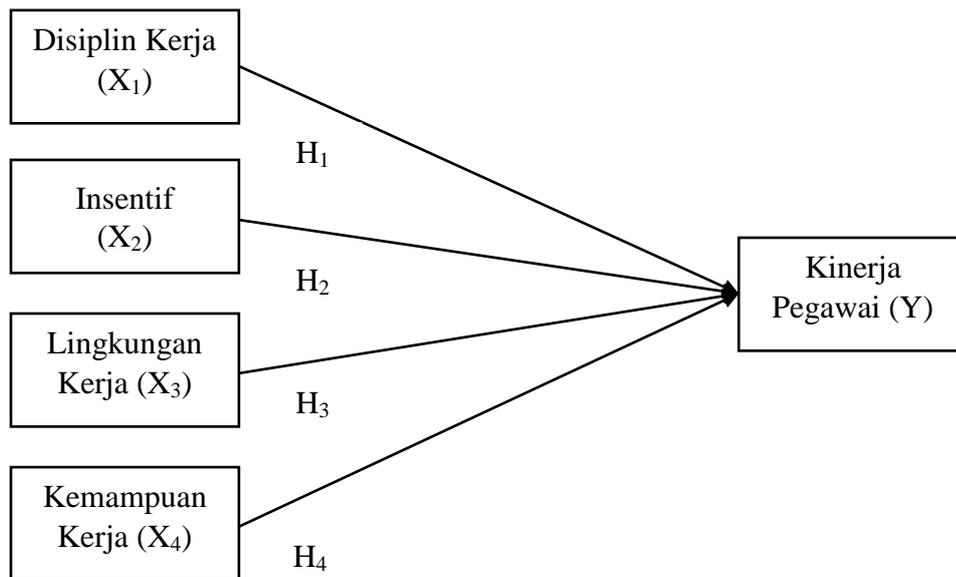
Keterkaitan antara teori dua faktor yakni, kemampuan kerja merupakan faktor internal yang mana akan merasa puas atas hasil kerjanya dengan kemampuan tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Selain itu, akan memotivasi pegawai agar lebih mengembangkan atau meningkatkan kinerjanya. Pengetahuan dan keterampilan yang semakin meningkat dapat menjadi faktor pemuas dalam menyelesaikan beban tugasnya. Kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin berdampak baik pada kinerja pegawai.

Penelitian Paruru et al., (2016) membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Rizky (2014) juga menunjukkan hal sama yakni kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Syardianto (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

D. Model Penelitian

Model penelitian merupakan gambaran terkait arah penelitian yang dilakukan. Keterkaitan antar variabel akan digambarkan dalam skema sistematis. Berikut kerangka pemikiran dari penelitian:



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di OPD Kota dan Kabupaten Magelang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan *purposive sampling*. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai berstatus PNS yang bekerja pada OPD di Kota dan Kabupaten Magelang.
2. Pegawai yang bekerja minimal 2 tahun dengan pertimbangan bahwa waktu tersebut cukup bagi pegawai beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaannya sehingga dapat menilai kinerja yang telah dicapainya.
3. Pendidikan minimal D3 dengan pertimbangan bahwa lulusan D3 dianggap lebih mampu dan berkompeten dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dan menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai tugas pokoknya.

B. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Respondennya adalah pegawai OPD di Kota dan Kabupaten Magelang. Kuesioner yang dikumpulkan kembali akan diolah sehingga mengetahui hasil dari kuesioner yang telah dibagikan.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel bebas adalah variabel yang mempunyai pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang keberadaannya menjadi suatu akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

1. Variabel Dependen

a. Kinerja Pegawai

Sidanti (2015) kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang semakin meningkat dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi dapat berkembang. Instrumen variabel

kinerja pegawai terdiri dari 7 pernyataan dengan 3 indikator (Suwondo et al., 2015):

- 1) Kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tingkat inisiatif karyawan
- 3) Kemampuan karyawan dalam bekerja sama

Pengukuran jawaban responden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

2. Variabel Independen

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Instrumen variabel disiplin kerja terdiri dari 10 pernyataan dengan 4 indikator (Suwondo et al., 2015):

- 1) Ketepatan waktu bekerja
- 2) Kerapian berpakaian
- 3) Kepatuhan pada peraturan
- 4) Tanggung jawab

Pengukuran jawaban responden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

b. Insentif

Insentif merupakan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 1997). Menurut Suwatno (2001), "*lettery incentive means that which incites or a tendency to incite action*". "Insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja". Instrumen variabel insentif terdiri dari 9 pernyataan dengan 5 indikator (Mas'ud, 2004):

- 1) Keadilan internal insentif
- 2) Keadilan eksternal insentif
- 3) Keadilan internal tunjangan
- 4) Keadilan eksternal tunjangan
- 5) Insentif non financial

Pengukuran jawaban responden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan

ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pegawai yang ada di dalamnya (Davis & Werther, 1993). Instrumen variabel lingkungan kerja terdiri dari 14 pernyataan dengan 6 indikator (Suwondo et al., 2015):

- 1) Suhu udara di tempat kerja
- 2) Tata ruang kerja di tempat kerja
- 3) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 4) Tingkat pencahayaan di tempat kerja
- 5) Hubungan antar karyawan di tempat kerja
- 6) Hubungan karyawan dengan pemimpin di tempat kerja

Pengukuran jawaban responden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

d. Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mampu menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaannya (Mas'ud, 2004). Instrumen variabel kemampuan kerja terdiri dari 6 pernyataan dengan 5 indikator (Mas'ud, 2004):

- 1) Hasil kerja
- 2) Gagasan
- 3) Kapasitas individu
- 4) Prioritas
- 5) Kepercayaan diri dan pembuktian diri

Pengukuran jawaban responden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

D. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (nama responden, jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan dan lama masa kerja). Penelitian juga menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari *mean*, deviasi standar, minimum dan maksimum (Ghozali, 2013:97).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:97). Menguji validitas instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai

unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor konfirmatori dapat menguji apakah indikator benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut. Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor (Ghozali, 2013:97).

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antara variabel. Semakin besar sampel menyebabkan *bartlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat inkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2013:97).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:97). Pengujian dilakukan dengan menghitung

cronbach's alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.70 (Ghozali, 2013:97).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda yang di formulasikan sebagai berikut :

$$KP = \alpha + \beta_1 DK + \beta_2 I + \beta_3 LK + \beta_4 KK + e$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai OPD

DK = Disiplin Kerja

I = Insentif

LK = Lingkungan Kerja

KK = Kemampuan Kerja

α = Nilai Intersep (konstan)

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien Regresi

ϵ = *Error* (tingkat kesalahan)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

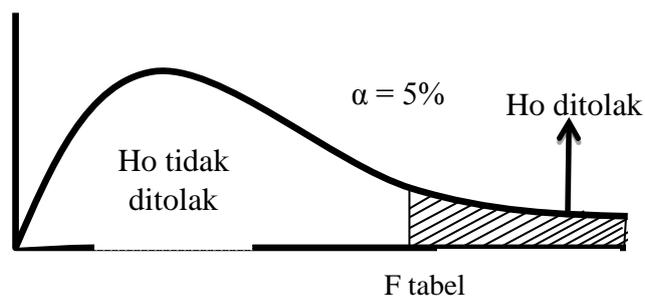
Koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai koefisien determinasi R^2 adalah antara nol sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji statistik F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*) (Ghozali, 2013:97). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n - k - 1, dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a tidak diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).



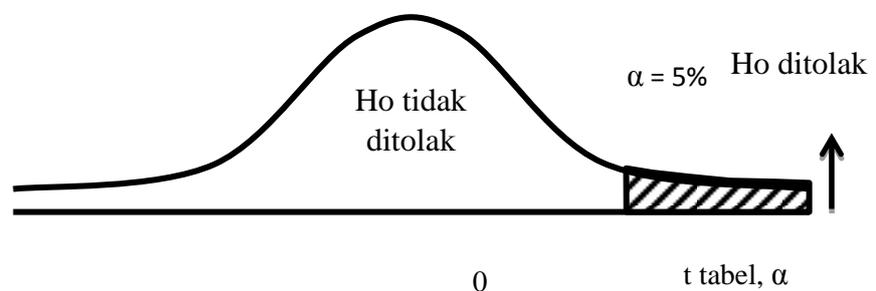
Gambar 3.1 Penerimaan Hipotesis Uji F

c. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Tujuan pengujian dengan uji t adalah untuk mengetahui koefisien regresi signifikan atau tidak, uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Menentukan nilai t_{tabel} digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 1$.

1. Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha = 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a tidak diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Penerimaan Hipotesis Uji t

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian di OPD Kota dan Kabupaten Magelang sebanyak 125 responden. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji R^2 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,439, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel penerapan disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 43,9% sedangkan sisanya $100\% - 43,9\% = 56,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang artinya model yang digunakan pada penelitian ini sudah bagus (*fit*).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai OPD di Kota dan Kabupaten Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian pada Organisasi Perangkat Daerah Kota dan Kabupaten Magelang. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke semua objek mengenai kinerja pegawai pemerintah daerah.

2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja yang hanya mampu menjelaskan 43,9% variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya 56,1% dijelaskan oleh faktor lain.
3. Penyebaran kuesioner masih memiliki kendala dalam prosedur pengisian dan pengembalian kuesioner. Hal tersebut menyebabkan pengisian kuesioner masih ada kuesioner yang tidak lengkap dan terdapat keterlambatan waktu pengembalian kuesioner.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, misalnya OPD se-wilayah karisidenan kedu sehingga dapat dijadikan generalisasi secara ke semua objek mengenai kinerja pegawai.
2. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah misalnya pengembangan sumber daya manusia.
3. Penelitian berikutnya disarankan agar menggunakan metode wawancara dalam upaya pengumpulan data untuk menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, F. (2006). *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ahyari, A. (1994). *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia* (1st ed.). Yogyakarta: BPFU-Yogyakarta.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK, Vol.7 No.1*, 1–8.
- Davis, K., & Werther, J. W. (1993). *Managing Personalia*. United States America: Mc Graw Hill Book Co.
- Fath, F., & Winarningsih. (2016). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol.5 No.1*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Blanchard, P. dan, & K, D. A. (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2005). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung.

- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, R., & Jacson, J. (2002). *Human Recouce Management*. In A. Bahasa. jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2000). *Organizational Behavior*. Boston: Third Edition.
- Ningtyas, L. C., S, B. S., & Mukzam, M. J. (2013). Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja, 2(2), 110–117.
- Nugroho, B., & Satrio, B. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol.5 No.4*.
- Paruru, J. B., Lapijan, S. L. H. V. J., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AIR MANADO. *Journal EMBA, Vol.5 No.1*, 225–233.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizky, A. D. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya, *Vol.2 No.1*.
- Robbins, S. (1998). *perilaku organisasi*. Jakarta: PT Prehanlindo.
- Robbins, S., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (1997). *Dasar - dasar Organisasi dan Manajemen*. jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Saydam. (2017). *Kamus istilah kepegawaian*. Jakarta: Pustaka sinar harapan.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: mandar maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten paser, *I*, 93–112.

- Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Aksara, Ed.). Jakarta.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA, Vol.9 No.*, 44–53.
- Sitorus, & Yoyok, S. D. dan S. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.2 No.3*, 894–905.
- Subaris, H., & Haryono. (2008). *Hygiene Lingkungan Kerja*. Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2001). *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Suwondo, Sutanto, I. D. dan, & Eddy, M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol.17*.
- Syardianto. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma, Vol.3 No.1*.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, *Vol.2 No.1*.
- Wijayanti, R. Y. (2015). Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus*, 25–34.
- www.bpkp.go.id.

