

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Gambaran BKPP Sleman**

Penyelenggaraan urusan atau fungsi pemerintahan di bidang kepegawaian telah mengalami beberapa kali perubahan sejalan dengan kebutuhan yang sangat dinamis. Setelah terbitnya Undang-Undang Otonomi Daerah Tahun 1999 sampai dengan tahun 2001, penyelenggaraan urusan kepegawaian di daerah dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian yang dikepalai oleh Kepala Bagian. Kemudian pada tahun 2001, Bagian Kepegawaian berubah nama menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dengan kepala kantor menjadi kepala satuan organisasi. Pada tahun 2003, kepala satuan organisasi diganti dengan Kepala Badan yang kemudian berubah nomenklatur satuan organisasi menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) pada tahun 2016.

BKPP atau Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman termasuk perangkat daerah tipe B. Berdasar Perda Sleman Nomor 11 tahun 2016 bertugas menyelenggarakan urusan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

## 2. Visi dan Misi BKPP Sleman

Visi: Mewujudkan Sleman menjadi rumah bersama yang cerdas, sejahtera, berdaya saing, menghargai perbedaan dan berjiwa gotong royong.

Misi :

- a. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dengan dukungan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan layanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau.
- c. Membangun ekonomi kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan ketahanan masyarakat dalam menghadapi berbagai ancaman dan bencana.
- e. Membangun sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung terwujudnya kawasan cerdas.
- f. Memperkuat budaya masyarakat yang saling menghargai dan gotong royong.

## 3. Lokasi Perusahaan

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman beralamat di Jl. Parasamy, Beran Kidul, Tridadi, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55511. Letaknya

sangat strategis karena berada di pusat kota Sleman dan berada di tengah kompleks pemerintahan Kabupaten Sleman serta dekat dengan instansi pemerintah lainnya seperti gedung DPRD Kabupaten Sleman, kantor Badan Pengembangan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Sleman, serta dekat dengan Masjid Agung Kabupaten Sleman.

#### 4. Kegiatan

Kegiatan yang terkait pada BKPP Sleman meliputi beberapa indikator dari variabel disiplin kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada BKPP Sleman.

##### a. Disiplin kerja

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai; Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, terdefinisi dengan baik dan cukup menantang untuk memenuhi kemampuan karyawan. Contohnya pegawai mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, seperti mengurus permohonan dengan cepat dan tepat waktu serta memastikan bahwa semua dokumen yang perlukan telah lengkap.

##### 2) Teladan Kepemimpinan

Keteladanan pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan perilaku pegawai, oleh karena itu pemimpin dijadikan oleh bawahan sebagai panutan dan

panutan. Pemimpin memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur, adil dan konsisten dalam tindakannya. Contohnya seperti kepala di BKPP Sleman memastikan bahwa semua keputusan yang diambilnya berdasarkan pada kepentingan masyarakat dan juga selalu transparan dalam mengelola anggaran dan sumberdaya.

### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi perilaku karyawan karena imbalan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika karyawan menikmati pekerjaannya, semangat kerja mereka meningkat. Contohnya balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, seperti pegawai yang merasa bahwa fasilitas kerja kurang memadai ia merasa bahwa ruangan kerja yang disediakan terlalu kecil serta pendingin ruangan yang kurang bekerja dengan maksimal, sehingga ia merasa kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

### 4) Keadilan

Keadilan berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia selalu penting dan mengharuskan diperlakukan seperti orang lain. Contohnya

seluruh pegawai diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat, seperti pegawai di BKPP Sleman merasa bahwa pimpinannya telah menerapkan keadilan dengan baik karena transparan dalam mengambil keputusan selalu dengan menjelaskan alasan dibalik keputusan yang diambil.

#### 5) Waskat

Waskat (audit komprehensif) merupakan cara nyata dan efektif untuk menentukan kedisiplinan pegawai perusahaan. Waskat artinya atasan harus mempunyai kendali langsung dan tidak langsung terhadap tingkah laku, tingkah laku, sikap, semangat dan kinerja orang yang dipimpinnya. Contohnya atasan mengawasi pekerjaan yang pegawai kerjakan, seperti melakukan kunjungan ke lapangan untuk memantau kemajuan kinerja.

#### 6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman memainkan peranan penting dalam menjaga semangat kerja karyawan. Dengan sanksi hukuman yang lebih berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga semangat kerja dan perilaku disiplin karyawan pun akan menurun. Contohnya sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar, seperti pegawai melakukan pelanggaran disiplin dengan tidak mematuhi perintah atasan dan

diberikan sanksi penurunan pangkat sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak dengan memberikan hukuman kepada setiap pegawai yang melakukan tindakan disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditentukan. Pemimpin yang berani bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin akan dihormati dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Contohnya pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinan oleh bawah, seperti pimpinan pegawai BKPP Sleman menerapkan hukuman yang konsisten terhadap pegawai yang melakukan kesalahan serta memastikan bahwa hukuman tersebut sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik antar rekan kerja berkontribusi dalam menciptakan disiplin yang baik dalam perusahaan. Baik hubungan vertikal maupun horizontal yang terdiri dari hubungan langsung, hubungan kelompok

langsung, dan hubungan lintas fungsi harus diselaraskan. Contohnya kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, seperti pegawai BKPP Sleman merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila komunikasi yang baik berjalan dalam instansi ia juga merasa bahwa komunikasi yang baik akan membantu mengatasi kesalah pahaman dan meningkatkan kerjasama tim.

b. Promosi jabatan

1) Kejujuran

Karyawan harus jujur, terutama terhadap dirinya sendiri, atasannya, kontrak kerja atau jabatan manajemennya, serta perkataan dan tindakannya harus konsisten. Tidak menyalahgunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi. Contohnya kejujuran merupakan hal penting untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab agar pelaksanaannya berjalan dengan baik dan benar, seperti seorang pegawai ASN menyampaikan informasi dengan akurat dan jujur, sehingga masyarakat dapat memahami program dengan baik

2) Disiplin

Karyawan wajib disiplin terhadap diri dan tugasnya serta menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun

adat. Disiplin karyawan sangatlah penting karena hanya dengan disiplin suatu perusahaan dapat mencapai hasil yang baik. Contohnya disiplin kerja yang telah diterapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, seperti seorang pegawai ASN menerapkan disiplin waktu dengan selalu datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat, hal ini membantu meningkatkan kinerja karena ia dapat memulai pekerjaan dengan cepat dan efektif.

### 3) Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan menggunakan alat-alat dengan baik. Contohnya prestasi kerja pegawai yang dicapai sudah sesuai dengan yang diharapkan, seperti seorang pegawai ASN berhasil meningkatkan efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas, ia berhasil mengurangi waktu penyelesaian tugas dari 5 hari menjadi 3 hari.

### 4) Kerja Sama

Karyawan dapat berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja baik secara horizontal maupun vertikal untuk mencapai tujuan bisnis. Dengan cara ini, tercipta lingkungan hubungan yang baik antara seluruh karyawan. Contohnya

sesama rekan kerja mampu bekerjasama dengan baik, seperti seorang pegawai ASN di BKPP Sleman berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerjasamanya yang baru bergabung.

#### 5) Kecakapan

Karyawan tersebut kreatif dan inovatif dengan kapasitas untuk memenuhi posisi ini dengan sukses. Dapat bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa bimbingan terus-menerus dari atasan. Contohnya sesama rekan kerja mampu bekerjasama dengan baik, seperti pegawai ASN di BKPP Sleman mengetahui bahwa ia harus menangani keluhan masyarakat tentang pelayanan public, menangani keluhan secara professional.

#### 6) Loyalitas

Karyawan harus setia melindungi perusahaan atau organisasi dari aktivitas yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dia terlibat aktif dalam perusahaan atau kekuasaannya. Contohnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pegawai mengetahui dan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab secara mandiri, seperti pegawai ASN memiliki rencana untuk menghadiri acara keluarga namun ia

membatalkan rencana tersebut karena ada tugas instansi yang harus diselesaikan.

#### 7) Kepemimpinan

Dia harus mampu melatih dan memotivasi orang-orang yang dikelolanya untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dia harus memimpin dengan memberi contoh dan mendapatkan otoritas yang besar atas orang-orang yang dipimpinnya. Contohnya pimpinan merupakan panutan yang dapat membina dan memotivasi bawahannya, seperti seorang pemimpin di BKPP Sleman memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan selalu berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada bawahannya, ia menjadi panutan bagi bawahannya, ia menjadi panutan bagi bawahannya dan memotivasi mereka untuk memiliki kemampuan komunikasi yang sama.

#### 8) Komunikatif

Karyawan mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari pada bawahannya. Contohnya pegawai di BKPP Sleman mampu menerima informasi dari atasan maupun bawahan,

seperti pegawai ASN menerima informasi dan pelanggan tentang kebutuhan mereka, ia menerima informasi tersebut dengan terbuka dan memahami kebutuhan tersebut untuk memperbaiki pengalaman.

#### 9) Pendidikan

Karyawan harus mempunyai ijazah pendidikan yang sesuai dengan jabatannya. Contohnya Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan, seperti pegawai ASN di BKPP Sleman yang memiliki minat bakat dibidang pendidikan ditempatkan di bagian pendidikan dan pelatihan, ia dapat menggunakan minat dan bakatnya untuk membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan.

#### c. Lingkungan kerja non fisik

##### 1) Hubungan kerja dengan atasan

Meliputi keterbukaan, kepercayaan, dan penghargaan dari atasan kepada bawahan, sehingga tercipta iklim kerja yang positif. Contohnya, pegawai di BKPP Sleman merasa nyaman bekerja sama dengan atasan.

##### 2) Hubungan kerja dengan bawahan

Meliputi kemampuan atasan untuk memotivasi, membimbing, dan mendukung pengembangan karir

bawahannya. Contohnya pegawai di BKPP Sleman merasa nyaman bekerja sama dengan atasan dan bawahan

3) Hubungan kerja dengan rekan kerja

Menekankan pentingnya kerja sama, saling membantu, dan koordinasi antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Contohnya pegawai menjalani hubungan kerja antar rekan kerja yang sesama/berbeda bagian dengan baik, seperti pegawai ASN di BKPP Sleman merasa bahwa komunikasi antar rekan kerja bagian sangat efektif.

4) Suasana kekeluargaan

Tercipta ketika karyawan merasa dihargai, diterima, dan peduli satu sama lain, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Contohnya terjalin suasana kekeluargaan di lingkungan kantor, seperti pegawai ASN di BKPP Sleman.

5) Komunikasi dengan baik

Meliputi aliran informasi yang jelas, terbuka, dan efektif di semua tingkatan organisasi, sehingga meminimalkan kesalahpahaman dan konflik, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Contohnya dengan mempunyai komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan saya.

d. Kinerja

Hasil kinerja pegawai di BKPP Sleman meliputi seperti kuantitas hasil pekerjaan, kualitas pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas. Contohnya pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan dan efisiensi dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, seperti pegawai ASN di BKPP Sleman selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat sehingga hasilnya sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan/instansi

## **B. Analisis Data**

### **1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Peneliti memaparkan hasil analisis tentang pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada BKPP Kabupaten Sleman. Data penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *google form*, dengan jumlah responden sebanyak 60 sebagai sampel pada penelitian.

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan berstatus sebagai ASN.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4. 1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	32	53 %
Perempuan	28	47 %
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 responden (53%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 responden (47%), terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yang mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 32 responden (53%).

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4. 2 Hasil Responden Berdasarkan Usia**

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Usia	20-25 Tahun	6	10%
	26-30 Tahun	12	20%
	31-35 Tahun	24	40%
	> 40 Tahun	18	30%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini terdiri dari, rentang usia 20-25 tahun berjumlah 6 responden (10%), usia 26-30 tahun berjumlah 12 responden (20%), usia 31-35 tahun berjumlah 24 responden (40%), dan usia >40 tahun berjumlah 18 responden (30%). Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini terlihat bahwasanya responden dengan rentang usia 31-35 tahun yang mendominasi dalam penelitian ini.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Pendidikan Terakhir	SMA	8	13%
	Sarjana (S1)	25	42%
	D3/D4	10	17%
	Master (S2)	17	28%
<b>Total</b>		60	<b>100%</b>

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini terdiri dari, SMA berjumlah 8 responden (13%), Sarjana (S1) berjumlah 25 responden (42%), D3/D4 berjumlah 10 responden (17%), dan Master (S2) berjumlah 17 responden (28%).

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini terlihat bahwasanya responden pendidikan terakhir yaitu Sarjana (S1) dengan 25 reponden yang mendominasi dalam penelitian ini.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Lama Bekerja	1-3 Tahun	12	20%
	4 - 5 Tahun	22	37%
	> 5 Tahun	26	43%
<b>Total</b>		60	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja pada BKPP Kabupaten Sleman 1-3 tahun berjumlah 12 responden (20%), 4-5 tahun berjumlah (37%), > 5 Tahun berjumlah 26 responden (43%). Terlihat bahwa responden yang bekerja selama > 5 tahun yang mendominasi dalam penelitian ini berjumlah 26 responden.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian dikatakan valid apabila pernyataan yang termuat dalam kuesioner mampu mempresentasikan atau mengungkapkan sesuatu yang diteliti kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan terhadap 60 responden,  $(n) = 60$  responden,  $r$  tabel 0,250 dan dengan tingkat signifikansi 0,05. Keputusan apakah instrumen valid atau tidak dari kuesioner bisa dilakukan dengan penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	X1.1	0,656	0,250	Valid
	X1.2	0,548	0,250	Valid
	X1.3	0,651	0,250	Valid
	X1.4	0,647	0,250	Valid
	X1.5	0,585	0,250	Valid
	X1.6	0,645	0,250	Valid
	X1.7	0,724	0,250	Valid
	X1.8	0,692	0,250	Valid

	X1.9	0,704	0,250	Valid
	X1.10	0,553	0,250	Valid
<b>Promosi Jabatan (X2)</b>	X2.1	0,598	0,250	Valid
	X2.2	0,663	0,250	Valid
	X2.3	0,746	0,250	Valid
	X2.4	0,531	0,250	Valid
	X2.5	0,679	0,250	Valid
	X2.6	0,539	0,250	Valid
	X2.7	0,660	0,250	Valid
	X2.8	0,635	0,250	Valid
	X2.9	0,582	0,250	Valid
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)</b>	X3.1	0,781	0,250	Valid
	X3.2	0,826	0,250	Valid
	X3.3	0,728	0,250	Valid
	X3.4	0,793	0,250	Valid
	X3.5	0,817	0,250	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1	0,666	0,250	Valid

	Y2	0,555	0,250	Valid
	Y3	0,600	0,250	Valid
	Y4	0,706	0,250	Valid
	Y5	0,615	0,250	Valid
	Y6	0,729	0,250	Valid
	Y7	0,576	0,250	Valid
	Y8	0,659	0,250	Valid
	Y9	0,598	0,250	Valid
	Y10	0,606	0,250	Valid

Dari tabel diatas uji validitas, dapat diketahui bahwa  $r$  hitung dari item pernyataan dalam kuesioner lebih dari  $r$  tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel disiplin kerja (X1), promosi jabatan (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) dan kinerja (Y) valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2021). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawab seseorang terhadap pernyataan adalah stabil dan konsisten dari waktu ke waktu atau

jawaban tidak boleh acak. Reliabilitas diukur dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka instrumen pernyataan :

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Crombach's Alpha</i></b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja	0,839	0,70	Reliabel
Promosi Jabatan	0,804	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Non fisik	0,849	0,70	Reliabel
Kinerja	0,831	0,70	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa *Crombach's Alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh item dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### **3. Uji Asumsi Dasar ( Uji Normalitas)**

Uji normalitas dilakukan tujuan untuk menguji apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak normal dalam model regresi (Ghozali, 2021). Uji normalitas dilakukan dengan uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03759707
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.042
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi secara normal.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik adalah yang menunjukkan tidak terjadinya korelasi antara variabel independen.

Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen (variabel bebas). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka dikatakan lolos uji multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.709	4.544		4.337	.000		
Disiplin Kerja	.312	.105	.343	2.980	.004	.555	1.803
Promosi Jabatan	-.161	.091	-.153	-1.769	.082	.984	1.016
Lingkungan Kerja Non Fisik	.741	.175	.484	4.225	.000	.558	1.793

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja (X1) 1,803, variabel promosi jabatan (X2) 1,016, dan variabel lingkungan kerja non fisik (X3) 1,793. Ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terdapat multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2021). Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dinyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , sedangkan heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.369	2.803		1.558	.125
Disiplin Kerja	-.010	.065	-.027	-.153	.879
Promosi Jabatan	-.077	.056	-.180	-1.362	.179
Lingkungan Kerja Non fisik	.057	.108	.092	.523	.603

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel indepen mempunyai nilai probabilitas (sig) untuk ketiga variabel bebas (independen)  $> 0,05$  sehingga model regresi pada penelitian ini tidak adanya gejala penyimpangan dari asumsi klasik heterokedastisitas.

## 5. Uji kelayakan model (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghozali (2021) uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya.
- Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4. 10 Hasil Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.341	3	260.780	26.826	.000 <sup>b</sup>
	Residual	544.393	56	9.721		
	Total	1326.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji *goodness of fit* pada tabel di atas dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (X) mampu memprediksi variabel terikat (Y) dengan baik model layak digunakan.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu metode regresi yang melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan serta mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.709	4.544		4.337	.000
Disiplin Kerja	.312	.105	.343	2.980	.004
Promosi Jabtan	-.161	.091	-.153	-1.769	.082
Lingkungan Kerja Non Fisik	.741	.175	.484	4.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 19,709 + 0,312 X_1 - 0,161 X_2 + 0,171 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 19,709 artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) bernilai 0, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) bernilai 19,709.
- b. Koefisien determinasi disiplin kerja ( $X_1$ ) = 0,312 koefisien bernilai positif, artinya jika variabel disiplin kerja meningkat dan variabel tetap maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menyatakan bahwa jika asumsi promosi jabatan dan lingkungan kerja non fisik tetap (tidak berubah), maka jika disiplin kerja menurun maka kinerja menurun.
- c. Koefisien determinasi promosi jabatan ( $X_2$ ) = -0,161. Koefisien bernilai negatif, artinya menunjukkan adanya pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja. Hal ini menyatakan bahwa jika asumsi disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik tetap (tidak berubah), maka jika promosi jabatan meningkat maka kinerja menurun, jika promosi jabatan menurun maka kinerja akan meningkat.
- d. Koefisien determinasi lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) = 0,171. Koefisien bernilai positif, artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat dan variabel lainnya tetap maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menyatakan bahwa jika asumsi disiplin kerja dan promosi jabatan, maka jika disiplin kerja menurun maka kinerja menurun.

## 7. Uji t

Uji Hipotesis (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2021). Kriteria uji t yaitu:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.709	4.544		4.337	.000
Disiplin Kerja	.312	.105	.343	2.980	.004
Promosi Jabtan	-.161	.091	-.153	-1.769	.082
Lingkungan Kerja Non Fisik	.741	.175	.484	4.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

- a) Variabel disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi 0,312 dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ , artinya jika variabel disiplin kerja meningkat dan variabel tetap maka kinerja pegawai akan meningkat. Maka hipotesis H1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja BKPP Kabupaten Sleman **diterima**.

- b) Variabel promosi jabatan (X2) memiliki nilai koefisien regresi  $-0,161$  dengan tingkat signifikansi  $0,082 > 0,05$ , artinya menunjukkan adanya pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja. Maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman **ditolak**.
- c) Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai koefisien regresi  $0,741$  tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat dan variabel lainnya tetap maka kinerja pegawai akan meningkat. Maka hipotesis H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman **diterima**.

## 8. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.568	3.118

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,568$  ( $56,8\%$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja sebesar  $56,8\%$  terhadap variabel kinerja pegawai,

sedangkan sisanya sebesar 43,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 9. Pembahasan

a) Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif 0,312, dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$  maka hipotesis H1 variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman terbukti. Peneliti menduga hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian ini bahwa apabila disiplin kerja selalu di tingkatkan maka kinerja terhadap pegawai kantor BKPP Kabupaten Sleman juga akan meningkat. Disiplin kerja merupakan acuan dalam meningkatkan suatu kinerja, kedisiplinan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan kata lain semakin baik kedisiplinan pegawai akan semakin meningkat juga kinerja pegawai begitu juga sebaliknya. Penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Asman *et.al.*, (2021), Wakdomi *et.al.*, (2022), dan Putra & Ferno (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et.al.*, (2021) dan Muna & Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

b) Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel promosi jabatan (X2) memiliki koefisien regresi negatif  $-0,161 > 0,082$  maka hipotesis H2 variabel promosi jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman tidak terbukti. Peneliti menduga dalam menjelaskan hasil penelitian ini bahwa promosi jabatan pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman bahwa promosi jabatan tidak akan efektif dalam meningkatkan kinerja tanpa adanya dukungan dari sistem yang komprehensif, seperti pemberian insentif, pelatihan, dan evaluasi yang objektif. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Fatah & Janah (2020) dan Putri *et.al.*, (2021) menyatakan bahwa variabel bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Hidayat *et.al.*, (2021) menyatakan bahwa variabel promosi jabatan negatif terhadap kinerja pegawai.

c) Berdasarkan hasil uji analisis uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,741, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis H3 variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman terbukti. Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Oleh karena

itu, setia pegawai selalu mengharapkan lingkungan kerja yang bersahabat, nyaman, dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk mendukung pekerjaan pegawai. Penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Panggabean *et.al.*, (2021) dan Wakdomi *et.al.*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dan tidak mendukung penelitian Asman *et.al.*,(2021) dan Sihotang (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

- d) Hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,568 (56,8%). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja sebesar 56,8 % terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 43,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Seperti pada penelitian Putra & Ferno (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disisi lain penelitian Safira *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada penelitian Fatah & Janah (2020) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.