**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum**
2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten berdasarkan Peraturan Bupati Klaten tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten memiliki susunan organisasi sebagai berikut :

**CAMAT**

**SEKRETARIS**

**-**

**KASUBAG**

**PERENCANAAN DAN**

**KEUANGAN**

**KASUBAG**

**UMUM DAN KEPEGAWAIAN**

**KELOMPOK JABTAN FUNGSIONAL**

**KEPALA SEKSI**

**TATA PEMERINTAHAN**

**KEPALA SEKSI KETENTRAMAN**

**DAN KETERTIBAN UMUM**

**KEPALA SEKSI**

**PEMBERDAYAAN**

**MASYARAKAT DESA**

Gambar. IV.1

Srtruktur Organsisasi

1. Tugas Pokok dan Fungsi
2. Tugas Pokok dan Fungsi

Kecamatan Jogonalan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan umum, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi perencanaan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra – OPD) dengan mengacu pada Renja OPD, RPJMD Kabupaten Klaten, serta memperhatikan RPJMD Propinsi.

Begitu juga sebagaimana berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten, serta Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan, wajib menyusun Rencana Strategis sebagai pedoman pelaksanaan progrm dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten selama periode Tahun 2021 – 2026.

Hal ini diharapkan adanya keterpaduan dan konsistensi pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan serta berbagai sektor akan mempermudah mewujudkan visi, misi dan program prioritas Bupati dan Wakil Bupati periode 2021 – 2026.

Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Jogonalan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten serta Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Klaten dengan tugas pokok yaitu membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan Umum, Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman dan Ketertiban serta Melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah. Setiap Organisasi Perangkat Daerah bertanggungjawab kepada Bupati secara langsung.

1. Visi dan Misi
2. Visi

Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita – cita yang ingin diwujudkan.

Visi Pembangunan dalam Jangka Menengah Daerah ( RPJMD ) 2021- 2026 merupakan Visi Bupati dan Wakil Bupati yang disampaikan pada saat proses pemilihan Kepala Daerah, Visi tersebut adalah :

“Terwujudnya Kabupaten Klaten yang Maju, Mandiri dan Sejahtera”

Penjelasan unsur visi berguna untuk merumuskan indikasi keberhasilan pencapian visi daerah, dan menjadi pegangan stakeholder terkait untuk menurunkan ke dalam rencana kerja pembangunan sektoral dan kewilayahan. Berikut penjelasan unsur visi dan indikasi pencapaiannya. Maju, yang berarti perwujudan kondisi masyarakat yang tumbuh dan berkembang baik secara ekonomi, sosial,kependudukan dan politik. Mandiri adalah perwujudan masyarakat yang mampu bertumpu pada kondisi, potensi dan kemampuan sendiri, semangat dan kuat dalam menghadapi tantangan pembangunan. Sejahtera merupakan perwujudan kondisi masyarakat yang tercukupi dan terpenuhi kebutuhan dasarnya, meningkat taraf dan kualitas hidupnya (sandang, pangan, papan dan kesehatan), rasa aman, tentram dan damai

1. Misi

Misi adalah sesuatu yang harus diemban dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil.

Dalam rangka pencapaian visi diatas, misi pembangunan jangka menengah dalam RPJMD adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Tatanan Kehidupan Masyarakat yang Berahlak dan Berkepribadian;
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik, profesional, jujur, bersih, transparan, bertanggungjawab, dan anti korupsi;
3. Meningkatkan kemandirian ekonomi daerah berbasis sektor unggulan daerah berdasarkan ekonomi kerakyatan;
4. Mewujudkan pemerataan sarana prasarana wilayah yang berkualitas sesuai rencana tata ruang wilayah;
5. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang cerdas, sehat, berbudaya, dan responsif gender;
6. Mewujudkan kualitas pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, OPD Kecamatan Jogonalan mengarah pada pencapaian unsur misi RPJMD yang terkait dengan tugas dan fungsi Kecamatan adalah misi ke-2 yaitu: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Profesional, Jujur, Bersih, Transparan, Bertanggungjawab dan Anti Korupsi dengan tujuan Meningkatkan Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kecamatan dengan sasaran Meningkatnya kualitas layanan kecamatan.

1. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana Pemerintah Kabupaten Klaten mencapai tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2016- 2021 dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan tranformasi, reformasi, da perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memberbaiki kinerjadan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologiinformasi.Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun periode waktu tertentu.

Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Strategi harus dijadikan salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah (strategy focussed-management). Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan.

Arah kebijakan adalah rangkaian prioritas kerja yang menjadi pedoman dan dasar rencana untuk pelaksanaan yang akan dicapai pada sebuah periode.Arah kebijakan yang sudah dirumuskan menjadi sebuah pedoman dimaksudkan untuk mengarahkan strategi dan implementasi pembangunan agar lebih sinergi dan berkesinambungan dalam mencapai target sasaran selama periode 5 (lima) tahun, dengan demikian diharapan memberikan output hasil pembangunan yang lebih optimal. Rumusan arah kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus dan sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya.

1. **Deskripsi Responden**

Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa diskrpisi responden penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja. Hasil yang diperoleh dalam pengambilan sampel ini adalah :

1. Jenis kelamin

**Tabel IV.1**

**Hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase |
| Laki-laki | 50 | 63% |
| Perempuan | 31 | 37% |
| Jumlah | 81 | 100% |

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan Tabel IV 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 81 sampel pegawai dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin laki-laki 63% dan sisanya perempuan sebanyak 37%.

1. Usia

**Table IV.2**

**Hasil deskripsi responden berdasarkan umur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur | Frekuensi | Persentase |
| < 30 th | 13 | 16% |
| 31 -39 th | 25 | 31% |
| > 40 th | 43 | 53% |
| Jumlah | 81 | 100% |

Sumber : Data olahan 2021

Analisis Tabel IV.2 memberikan hasil bahwa dari sampel yang terambil sebanyak 81 responden pada pegawai terdapat 3 pengelompokan umur yaitu pada umur kurang dari 30 tahun sebanyak 16%, kemudian pada umur 31 – 39 tahun sebanyak 31% dan lebih dari 40 tahun sebanyak 53%.

1. Pengalaman kerja

**Tabel IV.3**

**Hasil deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengalaman Kerja | Frekuensi | Persentase |
| < 10 tahun | 38 | 48% |
| 11 – 19 tahun | 11 | 13% |
| > 20 tahun | 32 | 39% |
| Jumlah | 81 | 100% |

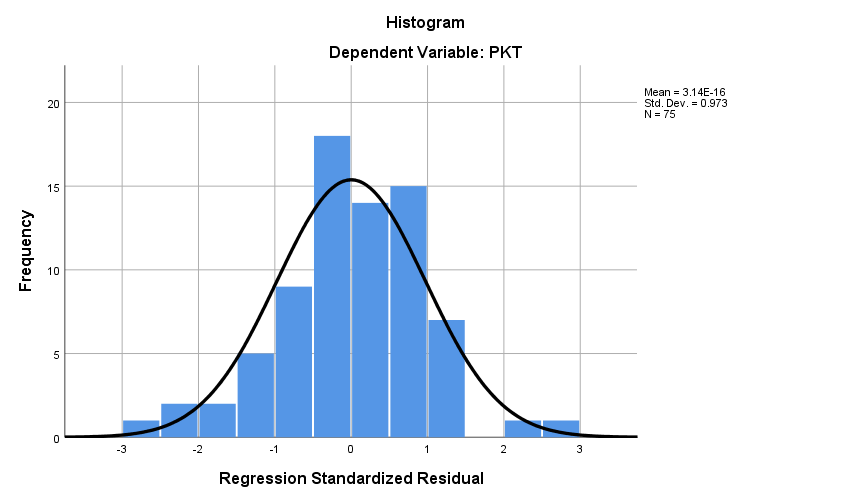
Sumber : Data olahan 2021

Hasil Tabel IV.3 Menggambarkan bahwa dari 81 responden yang dipilih menjadi sampel secara keseluruhan, terdapat 3 pengelompokan pengalam kerja yaitu kurang dari 10 tahun sebanyak 48%, kemudian 11 – 19 tahun sebanyak 13%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 39%.

1. **Hasil Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

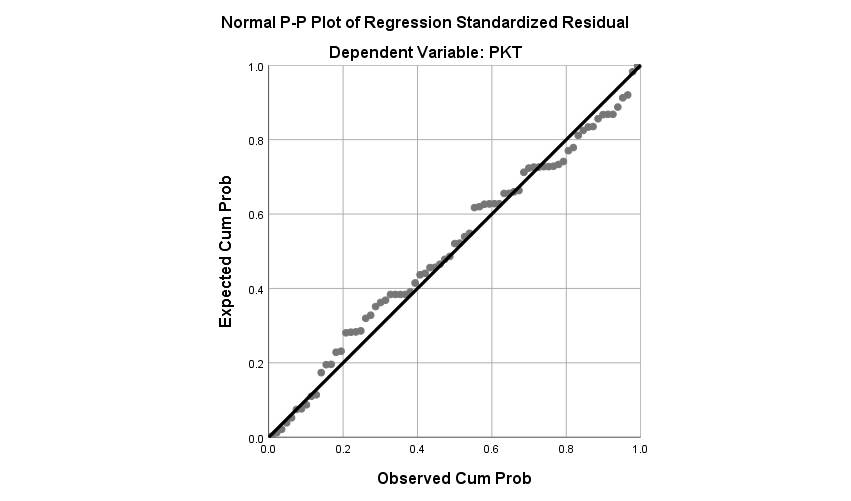
Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015 : 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov. Jika nilai Kolmogorov-smirnov lebih besar dari α = 0.05, maka data normal (Ghozali, 2015 : 152).

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2015 : 163) adalah apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Lampiran V

Gambar IV. 2 Grafik Histogram Normalitas



Sumber : Lampiran V

Gambar IV.3 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik diatas normal plot dapt disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogrov Smirnov test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.4**

**Hasil Uji Normalitas**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
| --- | --- | --- |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 43 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | ,88725847 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,108 |
| Positive | ,108 |
| Negative | -,094 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,708 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,697 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.4 di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,697 atau lebih besar dar 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa residual dari persamaan regresi ini berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (201 1: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.5**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | *Tolerance* | VIF | Keterangan |
| 1. | Gaya Kepemimpinan | .664 | 1.506 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 2. | Pendidikan | .323 | 3.093 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 3. | Komitmen | .324 | 3.084 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 4. | Motivasi | .793 | 1.261 | tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan tabel IV.5, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami *multikolinearitas*.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015 : 139).

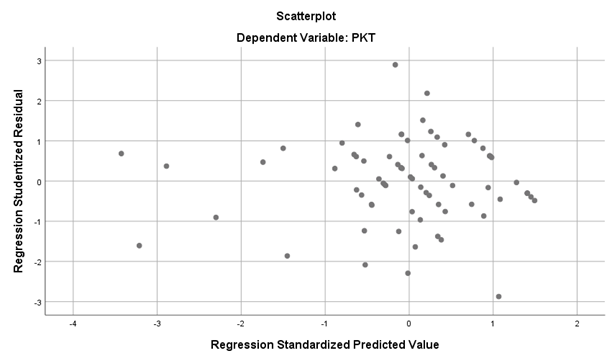
**Tabel IV.6**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Sig | Batas | keterangan |
| Gaya Kepemimpinan | 0,471 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Pendidikan | 0,834 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Komitmen | 0,741 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Motivasi | 0,306 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui nilai probabilitas lebih *(Sig.)* dari masing masing variabel independen adalah gaya kepemimpinan bernilai 0,471, pendidikan bernilai 0,834, komitmen bernilai 0,741 dan motivasi bernilai 0,306 yang semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Sumber : Lampiran V

Gambar IV.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

1. **Analisis Data**
2. **Hasil Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.7**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,850 | 1,890 |  | 1,508 | ,140 |
| P | ,622 | ,082 | ,688 | 7,601 | ,000 |
| BK | ,074 | ,111 | ,086 | ,664 | ,510 |
| D | ,216 | ,121 | ,231 | 1,782 | ,083 |
| KK | ,013 | ,068 | ,016 | ,195 | ,847 |
| a. Dependent Variable: PK | | | | | | |

Sumber : Hasil *output* SPSS, 2021

Dari hasil uji regresi linier diperoleh :

α = 2,850

β1 = 0,622

β2 = 0,074

β3 = 0,216

β4 = 0,013

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 2,850 + 0,622 X1 + 0,074 X2 + 0,216 X3 + 0,013 X4

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. α = 2,850

menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), pendidikan (X2), komitmen (X3), dan motivasi tetap atau tidak mengalami perubahan maka kinerja (Y) positif dengan nilai sebesar 2,850.

1. b1 = 0,622

koefisien gaya kepemimpinan (X1) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan (X1) semakin baik dengan asumsi variabel motivasi, komitmen dan pendidikan tetap maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,622.

1. b2 = 0,074

koefisien pendidikan (X2) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika pendidikan (X2) semakin kuat dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen tetap maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,074.

1. b3 = 0,216

koefisien komitmen (X3) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika komitmen (X3) semakin kuat dengan asumsi

variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan pendidikan tetap maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,216.

1. b4 = 0,013

Koefisien motivasi (X4) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika motivasi (X4) semakin tinggi dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan pendidikan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,013.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten adalah Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,622

1. **Uji F**

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β1, β2, β3 dan β4 diuji secara bersama-sama. Uji F ini mengikuti distribusi F sehingga tabel yang dipergunakan adalah tabel F. Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yaitu gaya kepemimpinan (X1), pendidikan (X2), komitmen(X3), dan motivasi (X4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Kinerja pegawai pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

**Tabel IV.8**

**Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Fhitung | Ftabel | Sig. | Std | Keterangan |
| 1 | 36,445 | 2,62 | 0,000 | 0,05 | Model layak |

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Langkah – langkah pengujian :

1. Perumusan hipotesa

Ho : β1= β2 = β3 = β4 = 0: artinya gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa pada Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Ha : β1≠β2≠β3≠β4 ≠ 0: artinya gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. Dipilih *level of signifikansi* α = 0,05

*df* (*degrees of freedom*) = (k ; n-k-1)

F tabel = (α ; k : n-k-1)

F tabel = (0,05 ; 4 : 81-5-1)

F tabel= (0,05 ; 5 : 75) = 2,34

1. Nilai F hitung

F hitung = 36,445

1. Keputusan

Karena F hitung> F tabel (36,445 > 2,34) dan nilai *signifikan* uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak, berarti gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa pada Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. **Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), pendidikan (X2), komitmen (X3), dan motivasi (X4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

**Tabel IV.9**

**Hasil Uji t**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | thitung | ttabel | Sig | Std | Keterangan |
| Gaya kepemimpinan | 7,601 | 2,377 | 0,000 | ≤ 0,05 | Ha Diterima |
| Pendidikan | 2,664 | 2,377 | 0,000 | ≤ 0,05 | Ha Diterima |
| Komitmen | 1,782 | 2,377 | 0,003 | ≤ 0,05 | Ha Ditolak |
| Motivasi | 3,195 | 2,377 | 0,000 | ≤ 0,05 | Ha Diterima |

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berikut perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear secara parsial menggunakan uji t :

1. Pengujian Signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :
2. Perumusan hipotesa

Ho : β1 = 0, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Ha : β1 0, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 81 - 5 - 1

= 0,025 ; 75

= 2,377

1. Nilai t hitung

thitung = 7,061

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (7,061 > 2,377) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. Pengujian Signifikansi pengaruh pendidikan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :
2. Perumusan hipotesa

Ho : β2 = 0, artinya pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Aparatur Desa Kecamatan Jognalan Kabupaten Klaten.

Ha : β2 0, artinya pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 81 - 5 - 1

= 0,025 ; 75

= 2,377

1. Nilai t hitung

thitung = 2,664

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (2,664 > 2,377) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Apartur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. Pengujian Signifikansi pengaruh komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :
2. Perumusan hipotesa

Ho : β3 = 0, artinya komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Ha : β3 0, artinya komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 81 - 5 - 1

= 0,025 ; 75

= 2,377

1. Nilai t hitung

thitung = 1,781

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (1,781 < 2,377) dan *signifikan* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho diterima dan menolak Ha, artinya komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten

1. Pengujian Signifikansi pengaruh motivasi (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:
2. Perumusan hipotesa

Ho : β4 = 0, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Ha : β4 0, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 81 - 5 - 1

= 0,025 ; 75

= 2,377

1. Nilai t hitung

thitung = 3,195

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (3,195 > 2,377) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 18*, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R2) sebagai berikut :

**Tabel IV.10**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

| **Model Summary** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| dimension0 | 1 | ,891a | ,793 | ,771 | ,93279 |
| a. Predictors: (Constant), P, BK, DK, KK | | | | | |

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R2) dalam penelitian ini sebesar 0,771.

Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), pendidikan (X2), komitmen(X3), motivasi (X4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten sebesar 77,1% sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Faktor tersebut misalnya insentif atau tambahan penghasilan, lingkungan, dan sebagainya.

1. **Pembahasan**
2. Gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh F hitung > F tabel yaitu 36,445 > 2,34 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak. Artinya gaya kepemimpinan, pendidikan, komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten menunjukan bahwa tingkat kinerja pegawai tinggi, tetapi harus diupayakan oleh para pegawai yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehigga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para pegawai (Wijaya, *et al* ,2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratini dan Utama, 2016) ; (Efendi dan Fitria, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Joonalan. Dengan demikian sebagian besar Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten menjalankan pekerjaannya dengan baik.

1. Pengaruh gaya kepemimpinanterhadap kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten

Gaya kepemimpinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. Gaya kepemimpinan yang baik akan tercemin pada beberapa aspek yaitu, tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai (Saripudin, & Handayani, 2020).

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel (7,601 > 2,377) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Tujuan utama gaya kepemimpinan adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. Singkatnya, gaya kepemimpinan dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Warnani dan Rahmaningtyas, 2019) ; (Nurrahmi, *et al* 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan positif, sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat pada aparatur desa di wilayah Kecamatan Jogonalan.

1. Pengaruh pendidikanterhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel (2,664 > 2,377) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Pendidikan sangat penting bagi Aparatur Desa di Kecamatan Jogonalan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Pendidikan dapat mengubah perilaku pegawai. Pegawai akan merasa semangat dalam bekerja dan pekerjaan pun pasti segera cepat selesai, tetap dengan hati-hati dan dengan hasil yang memuaskan. Jadi hipotesis yang menyatakan “Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhasanah, *et al* 2021) ; (Tolu, *et al* 2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi pendidikan aparatur desa maka kinerja akan semakin baik. Dengan tingginya pendidikan aparatur maka akan lebih banyak dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja menjadi semakin meningkat. Mengingat pekerjaan membutuhkan pengetahuan dan juga ketrampilan pada berbagai bidang ilmu, sehingga pendidikan yang tinggi akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik berbekal dari ilmu dan wawasan yang dimiliki oleh aparatur desa.

1. Pengaruh komitmenterhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung < t tabel (1,782 < 2,377) dan sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho diterima dan menolak Ha, artinya komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten.

Komitmen merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi / instansi. Adanya komitmen yang baik akan membuat para pegawai merasa sangat nyaman dan menikmati setiap pekerjaannya. Tentunya juga akan meningkatkan kinerja yang ada entah dari aspek kecepatan penyesaian pekerjaan ataupun meminimalisir masalah yang akan terjadi. Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan memiliki kinerja yang masih kurang maksimal sebagai akibat kurangnya komitmen dalam mengoptimalkan fungsi peranan dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jumaisa, *et al* 2019) ; (Andreana, *et al* 2019) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen yang kurang dapat pula menghasilkan kinerja yang baik, akan tetapi tidak karena komitmen itu sendiri melainkan karena adanya peraturan yang sudah mengatur sehingga di dapatkan hasil yang sesuai. Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan memiliki kinerja yang masih kurang maksimal sebagai akibat kurangnya komitmen dalam mengoptimalkan fungsi peranan dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Taufiqillah dan Fasochah, 2019) ; (Riris, *et al* 2020)yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja yang ada sekarang adalah hasil dari sebuah peraturan atau regulasi yang sudah berjalan bukan karena adanya komitmen, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dan menghasilkan output sesuai dengan peraturan yang ada.

1. Pengaruh motivasiterhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel (3,195 > 2,377) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atijah & Bahri, 2021) ; (Tolu *et al.*, 2021) motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atijah & Bahri, 2021) ; (Tolu *et al.*, 2021) motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. Peranan motivasi tersebut akan terwujud apabila terjadi hubungan perilaku atau terjalin hubungan perilaku yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maka pekerjaan yang ada akan semakin terasa mudah untuk diselesaikan dan tentunya kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Juliati, *et al* 2017) ; (Nurrohmi, *et al* 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai pada Aparatur Desa Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. Peranan motivasi tersebut akan terwujud apabila terjadi hubungan perilaku atau terjalin hubungan perilaku yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maka pekerjaan yang ada akan semakin terasa mudah untuk diselesaikan dan tentunya kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dari aparatur desa menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja yang tinggi dihasilkan dari motivasi yang tinggi pula. Akan sulit bagi seorang pegawai untuk menikmati pekerjaan dan fokus menjalani tugas dengan hasil yang baik tanpa adanya motivasi bekerja yang tepat. Motivasi yang akan membantu pseorang pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Tanpa motivasi kerja, seorang pegawai tidak bisa untuk bertahan dengan kinerja yang tetap baik dan bisa sukses dalam pekerjaannya.