**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum**
2. Korwil Pendidikan

Korwil pendidikan Kecamatan Kalikotes adalah salah satu dari 26 Korwil Pendidikan yang ada di Kabupaten Klaten. Dimana masing-masing dipimpin oleh seorang koordinator yang diangkat oleh Kepala Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan dibagi beberapa wilayah kerja salah satunya Korwil Pendidikan tingkat Kecamatan. Korwil Pendidikan Kecamatan sebagai pembantu pengadministrasian Dinas Pendidikan dalam mengatur penempatan dan pengangkatan ASN. Fungsi Korwil Pendidikan Kecamatan adalah sebagai pengemban tugas di bidang pendidikan.

1. Tugas Pokok Korwil Pendidikan

Tugas Pokok Korwil Pendidikan Kecamatan adalah melakukan koordinasi pelayanan administrasi, membagitugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi dan merencanakan kegiatan urusan keorganisasian, ketatalaksanaan umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan dalam rangka mendukung mekanisme kerjawilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1),mempunyai fungsi:

Penyusun kebijakan teknis Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Dalam melaksanakan tugas Korwil Pendidikan Kecamatan wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan antar satuan pendidikan maupun satuan lain, dalam hal ini Korwil belum efektif danefisien dalam melaksanakan kebijakan.

Penyelengaraan program dan kegiatan Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan serta membimbing dalam pelaksanaan tugas satuan pendidikan, hal ini yang belum maksimal dilaksanakan Korwil Pendidikan Kecamatan.

Pengendalian, pengawasan program, dan kegiatan Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap satuan pendidikan, dalam hal ini korwil belum efisien dikarenakan tidak di bantu oleh staff yang berkompeten.

Melakukan koordinasi layanan adminis trasi pada satuan pendidikan.

Dalam melakukan koordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan korwil belum efektif dikarenakan jarak antara satuan pendidikan yang jauh.

Pengoreksian pelaksanaan tugas Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan bertugas menerima laporan bawahannya dan mengolahnya agar dapat digunakan sebagai bahan penyusunan laporan.

Pelaporan pelaksanaan tugas kedinasan lainnya berdasarkan arahan atasan dalam lingkup bidang tugasnya di Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil pendidikan kecamatan dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada kepala dan atau atasan langsung sesuai dengan hirarki jabatan.

1. Susunan Organisasi Korwil Pendidikan
2. Susunan organisasi Korwil Pendidikan, terdiri atas:
3. Kepala
4. Kelompok jabatan Umum
5. Kelompok jabatan fungsional Tertentu
6. Susunan Korwil Pendidikan berlaku bagi Satuan Pendidikan Formal dan Satuan Pendidikan Non Formal.
7. **Deskripsi Responden**

Berdasarkan sub pembahasaan ini menunjukan bahwa diskrpisi responden penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, umur, 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 | 30 | 44% |
| Perempuan | 39 | 56% |
| Jumlah | 69 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel IV 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 69 sampel pegawai dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 56% dan sisanya laki-laki sebanyak 44%.

Jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dikarenakan pekerjaan membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi, dan juga kegiatan lebih banyak dilakukan di ruangan dengan intensitas pekerjaan yang tinggi.

1. Usia

**Table IV.2**

**Hasil diskripsi responden berdasarkan umur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur | Frekuensi | Persentase |
| < 30 th | 5 | 7% |
| 31 -39 th | 41 | 59% |
| > 40 th | 23 | 34% |
| Jumlah | 69 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2021

Analisis Tabel IV.2 memberikan hasil bahwa dari sampel yang terambil sebanyak 69 responden pada pegawai terdapat 3 pengelompokan umur yaitu pada umur kurang dari 30 tahun sebanyak 7%, kemudian pada umur 31 – 39 tahun sebanyak 59% dan lebih dari 40 tahun sebanyak 34%.

Usia 32-39 tahun lebih banyak karena kebutuhan formasi dalam Dinas Pendidikan Kalikotes di bebebrapa tahun terakhir tidak ada penambahan atau formasi masih cukup sehingga pegawai lama yang telah bekerja lebih dari 10 tahun masih mendominasi.

1. Pengalaman kerja

**Tabel IV.3**

**Hasil diskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jumalah pembelian | Frekuensi | Persentase |
| <10 tahun | 20 | 28% |
| 11 – 19 tahun | 21 | 30% |
| > 20 tahun | 28 | 42% |
| Jumlah | 69 | 100% |

Sumber: Data Olahan 2021

Hasil Tabel IV.3 Menggambarkan bahwa dari 69 responden yangdipilih menjadi sampelsecara keseluruhan, terdapat 3 pengelompokan pengalam kerja yaitu kurang dari 10 tahun sebanyak 28%, kemudian 11 – 19 tahun sebanyak 30%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 42%.

Pengalaman kerja lebih dari 20 tahun lebih mendominasi, ini terjadi ketika tidak adanya perubahan penambahan pegawai di beberapa tahun terakhir yang jumlah tidak begitu signifikan penerimaannya.

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

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016: 160). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.4**

| **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) | | ,798 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.4 di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*sebesar 0,798 atau lebih besar dar 0,05. Hal itumenunjukkan bahwa residual dari persamaan regresi ini berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016: 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. | Kepemimpinan | .667 | 2.506 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 2. | Disiplin | .423 | 5.093 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 3. | Kemampuan IT | .624 | 2.084 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 4. | Motivasi | .793 | 2.261 | tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2020

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 Heterodastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika Pvalue ≥ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika Pvalue ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS versi 18.0. dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.6**

**Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Sig | Batas | keterangan |
| Kepemiminan | 0,462 | >0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Disiplin | 0,300 | >0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kemampuan IT | 0,228 | >0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Motivasi | 0,178 | >0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2020

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai nilai sig.0,462> 0,05, disiplin mempunyai nilai sig. 0,300> 0,05, kemampuan IT mempunyai nilai sig. 0,228> 0,05, dan motivasi mempunyai nilai sig. 0,178> 0,05. dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

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) | 5,215 | 1,222 |  | 4,270 | ,000 |
| K | ,408 | ,071 | ,462 | 5,787 | ,012 |
| DK | ,269 | ,074 | ,300 | 3,623 | ,005 |
| IT | ,217 | ,074 | ,228 | 2,934 | ,007 |
| M | ,175 | ,040 | ,078 | 1,870 | ,011 |
| a. Dependent Variable: KK  sumber : Hasil *output* SPSS, 2021 | | | | | | | |

Dari hasil uji regresi linier diperoleh :

α = 5,215

β1 = 0,408

β2 = 0,269

β3 = 0,217

β4 = 0,175

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 5,215 + 0,408 K + 0,269 DK+ 0,217 IT + 0,175 M + e

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. α = 5,215

artinya, nilai konstanta variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 5,215. Tanda positif pada angka tersebut menunjukan bahwa titik potong garis regresi berada pada sumbu Y berada di atas titik original pada angka 5,215

1. b1 = 0,408

angka tersebut menunjukan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,408. Artinya jika variabel kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan maka variabel kinerja pegawai (Y) juga mengalami peningkatan dengan perbandingan 1:0,408, demikian pula sebaliknya.

1. b2 = 0,269

angka tersebut menunjukan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,269. Artinya jika variabel disiplin kerja (X2) mengalami peningkatan maka variabel kinerja pegawai (Y) juga mengalami peningkatan dengan perbandingan 1:0,408, demikian pula sebaliknya.

1. b3= 0,217

koefisien kemampuan IT (X3) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika kemampuan IT (X3) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,217.

1. b4 = 0,175

Koefisien motivasi (X4) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika motivasi (X4) semakin tinggi dengan asumsi variabel lain maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,175.

1. **Uji F**

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β1, β2, dan β3diuji 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 kepemimpinan (X1), disiplin (X2), kemampuan Informasi Teknologi (X3), dan motivasi (X4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

**Tabel IV.8**

**Tabel Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Fhitung | Ftabel | Sig. | Std | Keterangan |
| 1 | 66,445 | 2,50 | 0,000 | 0,05 | Model layak |

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Langkah – langkah pengujian :

1. Perumusan hipotesa

Ho : β1= β2 = β3= β4= 0: artinya kepemimpinan, disiplin, kamampuan Informasi Teknologi, dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pergawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes.

Ha : β1≠β2≠β3≠β4≠ 0: artinya kepemimpinan, disiplin, kamampuan Informasi Teknologi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerj apada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes 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 : 69-4-1)

F tabel= (0,05 ; 4 : 64) = 2,50

1. Nilai F hitung

F hitung = 66,445

1. Keputusan

Karena F hitung> F tabel (66,445 > 2,50) dan nilai *signifikan* uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak, berarti kepemimpinan, disiplin, kamampuan IT, dan motivasisecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai padapegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes.

1. **Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X1), disiplin (X2), kamampuan Informasi Teknologi (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 |
| Kepemimpinan | 5,787 | 1,994 | ,012 | ≤ 0,05 | Mempengaruhi |
| Disiplin | 3,623 | 1,994 | ,005 | ≤ 0,05 | Mempengaruhi |
| Kemampuan IT | 2,934 | 1,994 | ,007 | ≤ 0,05 | Mempengaruhi |
| Motivasi | 1,870 | 1,994 | ,011 | ≤ 0,05 | Mempengaruhi |

Sumber : data primer yang diolah, 2020

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

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

Ho : β1 = 0, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

Ha : β1 0, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 69 - 5 - 1

= 0,025 ; 63

= 1,994

1. Nilai t hitung

thitung = 5,787

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (5,787>1,994) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes.

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

Ho : β2= 0, artinyadisiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

Ha : β20, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 69 - 5 - 1

= 0,025 ; 33

= 1,994

1. Nilai t hitung

thitung = 3,623

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (3,623>1,994) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

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

Ho : β3= 0, artinya kemampuan Informasi Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

Ha : β30, artinya kemampuan Informasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 69 - 5 - 1

= 0,025 ; 63

= 1,994

1. Nilai t hitung

thitung = 2,934

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (2,934>1,994) dan *signifikan* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya kemampuan Informasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

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

Ho : β4= 0, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

Ha : β40, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 69 - 5 - 1

= 0,025 ; 63

= 1,994

1. Nilai t hitung

thitung = 1,870

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (1,870>1,994) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes 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 :

| **Model Summaryb** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| dimension0 | 1 | ,781a | ,812 | ,891 | ,93279 |
| a. Predictors: (Constant), KK, BK, P, D | | | | | |
| b. Dependent Variable: PK | | | | | |

Tabel IV.10 Hasil uji Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai adjusted R Square (R2) dalam penelitian ini sebesar 0,891. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X1), disiplin (X2), kemampuan Informasi Teknologi (X3) dan motivasi (X4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten sebesar 89,1% sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Faktor tersebut misalnya insentif, lingkungan, dan sebagainya.

1. **Pembahasan**
2. Kepemimpinan, disiplin, kemampuan Informasi Teknologi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh F hitung > F tabel yaitu 66,445>2,50 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak. Artinya kepemimpinan, disiplin, kemampuan Informasi Teknologi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten mengalami peningkatan yang cukup signifikan dibeberapa tahun ini, pemicu utama adanya peningkatan ini dikarenakan kebutuhan pegawai dalam meyelesaikan pekerjaan dibantu dengan teknologi informasi yang mulai diterapkan degan baik di Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan juga dinilai lebih baik jika dibandingkan dengan hasil kerja sebelum adanya teknologi informasi.

Hal lain yang menjadi pendukung meningkatnya kinerja pegawai juga dipengaruhi lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang mendukung dan keleluasaan pegawai dalam menyapaikan gagasan dapat diterima dengan baik. Peran pemimpin juga menjadi pendorong pegawai berkembang dengan baik dalam meningkatkan kemampuan, arahan dan motivasi yang diberikan pemimpin menjadi pegangan setiap pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel(5,787>1,994) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaipada pegawai ASN Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Kepemimpinan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi wajar karena pemimpin Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten memberikan masukan positif terhadap kendala-kendala yang terjadi, bahkan kesalahan yang dilakukan pegawai dapat diselesaikan dengan cara yang baik tanpa ada singgungan antar pegawai. Gaya kepemimpinan juga mendorong pegawai mentaati segala aturan dan disiplin dalam pelaksanaanya dan medorong motivasi pegawai meningkat untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pemimpin Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten selalu memotivasi dan mendorong setiap pegawai untuk aktif dalam memberikan ide dan gagasan dalam setiap pertemuan, hal ini menjadi pemicu pegawai dapat ikut berkontribusi dalam memajukan oraganisasi. Sebagaimana tugas pimpinan Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten diantaranya menyusun rencana kegiatan Korwil sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas, mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan. Serta membuat konsep, mengoreksi, dan menandatangani persuratan dinas untuk menghindari kesalahan.

Selain itu pemimpin Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten selalu mengapresiasi segala hasil kerja yang telah dilakukan oleh bawahannya baik secara materi maupun non materi sehingga pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Meghar &Savitri (2013), dan ramlan (2018). Pimpinan menjadi panutan yang baik bagi pegawai, ini dirasakan oleh pegawai ketika mendapat apresiasi langsung dari pimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mendorong pegawai meningkatkan prestasi setiap pegawai. Pemimpin juga membawa suasana nyaman dalam memantau setiap pekerjaan pegawai, setiap evaluasi pemimpin menyampaikan dengan gaya bicara yang dapat diterima oleh seuruh pegawai dengan baik.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel(3,623>1,994) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya beban kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Disiplin kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat wajar karena tingkat kesadaran pegawai yang tinggi tentang peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini dapat diartikan disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan invetaris di luar kepentingan instansi, mengerjakan tugas dengan penuh tangguh jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Diantara sikap disiplin Pegawai di Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten adalah hadir tepat waktu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Daerah. Selama masa PPKM level 2 para Pegawai Dinas Pendidikan Kalikotes di minta hadir sebelum pukul 07.00 wib dengan menggunakan absensi berbasis Map. Dan setiap pegawai selalu menggunakan atribut lengkap sebagai Aparatur Sipil Negara. Juga menggunakan seragam yang sudah di tetapkan.

Tujuan utama disiplin adalah untuk menigkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan pada Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

1. Pengaruh kemampuan Informasi Teknologi terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel(2,934>1,994) dan sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya kemampuan Informasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa kemudahan penggunaan Informasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan semua Pegawai di Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten mampu menguasai Informasi Teknologi. Dikarenakan untuk melayani kepegawaian semua menggunakan Aplikasi berbasis Software dan Web. Aplikasi itu diantaranya, Sim Gaji, Sim Aset, dan Simabsara (Sistem Informasi Manajemen Abdi Satya Nagara) meliputi untuk usulan pensiun, cuti PNS, Mutasi Pegawai, Kenaikan Pangkat.

Hal ini menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan Informasi Teknologi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten, kemudahan penggunaan Informasi Teknologi seperti mudah dipelajari, terkendali, jelas dan dapat dimengerti, fleksibel, menjadi terampil dan mudah untuk digunakan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Kemudahan penggunaan Informasi Teknologi dilaksanakan dengan baik dan tepat sehingga mendukung kinerja pegawai menjadi optimal.

Pemanfaatan Informasi Teknologi menjadikan pekerjaan lebih cepat, kinerja menjadi lebih baik, meningkatkan produktivitas, pekerjaan menjadi lebih efektif, membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, dan berguna mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muzakki, Susilo, & Yuniarto (2016) dengan adanya kemudahan penggunaan Informasi Teknologi seperti mudah dipelajari, terkendali, jelas dan dapat dimengerti, fleksibel, menjadi terampil dan mudah untuk digunakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila kemudahan penggunaan Informasi Teknologi dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung kinerja pegawai secara optimal.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel(1,870>1994) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.

Hasil pengujian seperti tersaji Tabel IV.9 menunjukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten. Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Afrizal (2018), Thaief, Baharuddin, & Idrus (2015), Motivasi yang dimiliki oleh pegawai cenderung menjaga rasa nyaman agar terus melakukan upaya meningkatkan dan berlomba-lomba mencapai prestasi tertentu, karena pegawai merasa apa yang dikerjakan sesuai dengan keinginanya.

Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten berpengaruh terhadap kinerja membuktikan bahwa keberhasilan instansi dalam mengapresiasi hasil kerja dirasakan langsung oleh pegawai, hal ini mendorong pegawai terus meningkatkan performa agar mencapai hasil pekerjaan maksimal dan penuh tanggung jawab.

Motivasi yang diberikan kepada pegawai berupa penilaian kinerja untuk pencapaian kerja dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta perilaku pegawai. Penilaian itu akan diberikan setiap akhir tahun yang di sebuat dengan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Penilaian ini kemudian akan dijadikan sebagai [bahan pertimbangan](https://www.ruangpns.com/kerugian-jadi-pns/) dalam mempromosikan jabatan, mutasi dan lain sebagainya.

Pencapaian hasil pekerjaan pegawai yang maksimal juga mendorong reputasi instansi menjadi lebih baik dan penghargaan atas prestasi tersebut juga dirasakan pegawai sehingga mendorong motivasi pegawai meningkat.