**KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN**

****

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Sains (M.Si)**

Disusun Oleh :

ETY IMAM PARAWATI

NPM : 2020P20019

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK**

**SURAKARTA**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**TESIS**

**KINERJA PEGAWAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

ETY IMAM PARAWATI

NPM : 2020P20019

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING** | | |
| NAMA | TANDA TANGAN | TANGGAL |
| 1. Dr. Dra. Ec. Hj. Istiatin, S.E., M.M   (Pembimbing 1) |  |  |
| 1. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 2) |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN PROGRAM PASCA SARJANA (PPs) UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA** | | |
| NAMA | TANDA TANGAN | TANGGAL |
| 1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM   (Dekan Fakultas Ekonomi) |  |  |
| 1. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM   (Kaprodi Ilmu Manajemen) |  |  |
| Tanggal Lulus |  | |
| Nomor Register |  | |

**LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS**

Nama : ETY IMAM PARAWATI

NPM : 2020P20019

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI**  **PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN PROGRAM PASCA SARJANA (PPs) UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA** | | | |
| NAMA | TANDA TANGAN | TANGGAL |
| 1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM   (Pembimbing 1) |  |  |
| 1. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM   (Pembimbing 2) |  |  |
| 1. Dr. Supawi Pawenang, SE, MM   (Penguji) |  |  |

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : ETY IMAM PARAWATI

NIM : 2020P20019

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Februari 2022

(ETY IMAM PARAWATI)

**MOTTO**

*Jangan menjelaskan dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.*

*(Ali bin Abi Thalib)*

*Bukanlah ilmu yang semestinya mendatangimu, tetapi kamulah yang seharusnya mendatangi ilmu itu.*

*(Imam Malik)*

*Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat.*

*(*Imam Syafi’i)

*Sesungguhnya perbuatan baik itu dapat menghapus perbuatan buruk.*

*(QS Hud 114)*

*Jangan berduka, apa pun yang hilang darimu akan kembali lagi dalam wujud lain.*

*(Rumi)*

**PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah Ya Allah, pertama dan utama saya ucapkan syukur ke hadirat-Mu ya Allah, karena izin-Mu sehingga tesis ini terselesaikan dengan lancar. Karya kecil saya ini akan saya persembahkan untuk :

1. Ibu Sri Supartini dan Ibu Sri Suwarni, Bapakku Bambang Saparto dan alm. Bapak Supardi beliau orangtuaku yang sangat hebat dan luar biasa, terimakasih atas doa, bantuan, motivasi, nasehat dan kasih sayang yang diberikan selama ini;
2. Suamiku tercinta alm. Didik Susanta, terimakasih buat kasihsayang, cinta, do’a, motivasi, semangat, dorongan yang kau berikan, semoga alm. Papa sudah mendapat surga-Nya Allah Aamiin;
3. Anakku tersayang, Almalau, Asfara dan Athaya, yang selalu jadi penyemangat Mama;
4. Kakak adik tersayang, terimakasih atas dukungannya selama ini;
5. Keluargaku di Bidang Infrastruktur Pengembangan Wilayah (IPW) yang selalu kompak solid, dan keluarga besar Bappeda Kabupaten Klaten yang selalu memberikan semangat serta dukungan;
6. Teman–teman seangkatan dan seperjuangan, kelas 30C, terimakasih atas kekompakan, kebersamaan dan semangatnya;
7. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya persembahkan Tesis ini untuk kalian.

**KATA PENGANTAR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيم

*Assalamu ’alaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillahi rabbil’alamiin*, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan banyak kenikmatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat daerah (OPD) pemerintah Kabupaten Klaten:.

Shalawat serta salam penulis panjatkan untuk junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menjadi tauladan untuk umat Islam menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Tesis ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari doa, bimbingan, kritik, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam dan tak terkira kepada :

1. Dr. Amir Junaidi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta;
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan tesis;
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus Dosen Pembimbing II;
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
5. Bapak dan Ibu semua Organisasi Perangkat daerah (OPD) yang telah membantu mengisi kuisioner Penelitian ini khususnya Organisasi Perangkat daerah (OPD) dibawah Koordinasi Bidang Infrastruktur Penegmbangan Wilayah Bappeda Kabupaten Klaten;
6. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta atas masukan, diskusi serta motivasi yang membangun dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan tesis ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk dijadikan bahan masukan dan evaluasi untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis ini. Semoga tesis yang dibuat ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amiin

*Wassallamu alaikum* Wr. Wb

Surakarta, Februari 2022

Penulis

(Ety Imam Parawati)

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS iv

HALAMAN MOTTO v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

*ABSTRACT* xv

ABSTRAK xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1. Latar Belakang Masalah 1
2. Identifikasi Masalah 5
3. Rumusan Masalah 5
4. Batasan Masalah 6
5. Tujuan Penelitian 6
6. Manfaat Penelitian 7

BAB II LANDASAN TEORI 9

1. Kinerja 9
2. Kepemimpinan 13
3. Motivasi 15
4. Komunikasi 17

E. Lingkungan Kerja 21

F. Penelitian Yang Relevan 23

1. Kerangka Penelitian 26
2. Hipotesa 27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 31

1. Jenis Penelitian 31
2. Lokasi dan Waktu 31
3. Populasi dan Sampel 31
4. Teknik Sampling 31
5. Sumber Data 32
   * + 1. Data Primer 32
       2. Data Sekunder 32
6. Variabel Penelitian 32
7. Teknik Pengumpulan Data 32
   * + 1. Observasi 33
       2. Dokumentasi 33
       3. Kuesioner 33
       4. Wawancara 33
       5. Studi Kepustakaan 34
8. Definisi Operasional Variabel 34
9. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas). 36
10. Analisa Data . 40
11. Uji Regresi Linier Berganda 42
12. Uji Hipotesis Penelitian dan Analisis Data 43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48

1. Gambaran Umum 48
2. Deskripsi Responden 54
3. Analisa Data 56
   * + 1. Hasil Uji Asumsi Klasik 56
          1. Uji Normalitas 57
          2. Uji Multikolinearitas 59
          3. Uji Heterokesdatisitas 60
       2. Uji Regresi Linear Berganda 61
       3. Uji Hipotesis 63
          1. Uji F 63
          2. Uji t 65
4. Pembahasan 71

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN 74

1. Kesimpulan 74
2. Implikasi 74
3. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 78

LAMPIRAN xiii

**DAFTAR TABEL**

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan . 23

Tabel III.1 Definisi Operasional Variable dan Kisi-Kisi Instrumen

34

Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Kinerja 37

Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan 38

Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Motivasi 38

Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi 38

Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 39

Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas 40

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 55

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja 56

Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas 59

Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinearitas 59

Tabel IV.7 Hasil Uji Heterokedestisitas 60

Tabel IV.8 Hasil Regresi Linear Berganda 62

Tabel IV.9 Hasil Uji F 64

Tabel IV.10 Hasil Uji t 65

Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi 70

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Penelitian 27

Gambar IV.1 Bagan Organisasi Perangkat Daerah Kab. Klaten 53

Gambar IV.2 Profil Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan di Kabupaten Klaten Tahun 2016-2020 54

Gambar IV.3 Grafik Histogram Normalitas 57

Gambar IV.4 Grafik Normal P-P Plot 58

Gambar IV.5 Hasil Uji Heterokedastisitas 61

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I. Kuesioner Penelitian

Lampiran II. Data Scoring 20 Responden untuk Uji Instrumen

Lampiran III. Data Scoring 59 Responden untuk Uji Asumsi Klasik dan Uji

Hipotesis

Lampiran IV. Data Responden

Lampiran V. Hasil Uji Instrumen

Lampiran VI. Uji Asumsi Klasik

Lampiran VII Hasil Uji Hipotesis

Lampiran VIII. Tabel r, Tabel F, dan Tabel t

*Ety Imam Parawati, 2020P20019. “Performance of employees of the Klaten Regency Government Regional Apparatus Organization (OPD) In 2021”*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of simultaneously (simultaneously) or partially the variables of leadership, motivation, communication, and work environment on the performance of the employees of the Regional Apparatus Organization (OPD) of the Klaten Regency Government.*

*This research method uses a quantitative research design. The population in all employees who work in the Regional Apparatus Organization (OPD) of the Klaten Regency Government is 59 people. The sampling technique used in this study is the Census technique with a sample size of 59 respondents. Collecting data by using a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression test, F test, t test, and coefficient of determination.*

*The results of the study indicate that leadership, motivation, communication, and work environment simultaneously and significantly affect the performance of the Regional Apparatus Organization (OPD) of the Klaten Regency Government. Suggestions from this research, the Regional Apparatus Organization (OPD) of the Klaten Regency Government continues to improve leadership, motivation, communication, and the existing work environment, so that employee performance will increase and be better than before.*

*Keywords: Employee Performance, Leadership, Motivation, Communication, Work Environment*

Ety Imam Parawati, 2020P20019. “Kinerja Pegawai organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten Tahun 2021”, Tesis, Program Studi Magister Ilmu Manajemen, FE UNIBA Ska

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam semua pegawai yang bekerja di di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten yang berjumlah 59 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sensus dengan jumlah sampel 59 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten. Saran dari penelitian ini, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten terus meningkatkan kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja yang ada, sehingga akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja

**BAB I  
PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia penting bagi organisasi atau instansi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi atau kelembagaan, sehingga maju atau mundurnya organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut. Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi, baik itu level yang paling tinggi sampai pada level terendah, walaupun berbeda tingkatan namun SDM memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi tersebut. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan termasuk di dalamnya adalah *softskil* dan kinerja yang dimilikinya.

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah dalam menjalakan suatu kegiatan kerjasama yang berisikan bermacam–macam bentuk, sifat dan karakter seseorang dalam mencapai tujuan dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang berkaitan dan saling berpengaruh. Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi termasuk dalam organisasi pemerintah, maka pemerintah perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus baik dalam bidang administrasi dan pelayanan sehingga kinerja pegawai pemerintah dapat maksimal. Adanya sumber daya yang tepat akan tercipta kinerja yang bagus juga untuk organisasi.

Kinerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanan suatu kegiatan dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan permintaan dan peningkatan kualitas hasil produk atau jasa. Kinerja yang rendah di kelurahan misalnya tampak pada tidak berjalan dengan baiknya pelayanan publik sehingga menyebabkan ketidakpuasan masyarakat selaku objek dari pelayanan publik tersebut (Atnila, 2017). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Suryani, 2016).

Terciptanya kinerja yang bagus diperlukan pemimpin yang mampu mengendalikan situasi suatu organisasi dan membawa organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya (Saputri & Andayani, 2018). Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Suryani, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja (Maryam, 2017).

Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Rahsel, 2016). Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja dari karyawan tersebut (Atnila, 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja (Rahsel, 2016).

Komunikasi menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja seseorang. Komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika (Wandi *et al.,* 2019). Komunikasi organisasi sebagai arus pertukaran informasi atau pesan yang terjadi diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi sesuai dengan struktur dan hierarki yang terjadi dalam organisasi tertentu baik formal maupun informal (Srimiatun, 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja (Ardiansyah, 2016).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat menunjang terciptanya kinerja yang maksimal juga. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap pegawai karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugastugasnya dengan baik pula. Lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Beno & Irawan, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Saputri & Andayani, 2018).

Organisasi Perangkat Daerah kabupaten Klaten terdiri dari Sekretriat Daerah yang mempunyai 9 Bagian (Sub-OPD), 7 Badan, 16 Dinas, 1 Kantor dan 26 Kecamatan. Melalui Sistem E Kinerja Aparatur Sipil Negara, berberapa tahun terakhir menunjukkan kinerja pegawai yang ada di OPD di bawah koordinasi bidang Infrastruktur Pengembangan Wilayah (IPW) sudah cukup baik, namun akhir-akhir ini mengalami penurunan. Menurunnya kinerja dikarenakan karena kebanyakan yang mengerjakan tugas perencanaan adalah THL dan PNS teknis, dan tidak didukung dengan pejabat strukturalnya yang ada di OPD masing masing tersebut, menurunnya komunikasi yang ada di dalam diri para pegawai teknis perencanaan dan kurangnya semangat bekerja dalam diri pegawai tersebut, menjadi nampak kurang professional.

Lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman, dan pejabat yang kurang mendukung kaitannya dengan pekerjaan perencanaan membuat kinerja pegawai yang ada di OPD di bawah koordinasi bidang Infrastruktur Pengembangan Wilayah (IPW) menjadi kurang optimal dan bahkan mengalami penurunan sehingga nampak kurang *professional.* Berdasarkan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul Kinerja Pegawai OPD ditinjau dari Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten).

1. **Identifikasi masalah**

Berdasarkan Sistem E Kinerja Aparatur Sipil Negara yang tertera di latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

* + - 1. Belum Optimalnya kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten;
      2. Belum Optimalnya kualitas kepemimpinan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten dalam menjalankan tugasnya;
      3. Belum Optimalnya komunikasi yang ada dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan;
      4. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai tidak maksimal; dan
      5. Lingkungan kerja yang belum tertata dengan baik membuat pagawai kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaaannya.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang akan saya angkat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten?
5. **Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

* + - 1. Penelitian mengenai kinerja pegawai ini dibatasi oleh variable-variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja;
      2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja; dan
      3. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten yang berjumlah 59 Karyawan.

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah secara umum penelitian ini bermaksud untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten;
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten;
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten; dan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
5. **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditulis, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
2. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:  
   Memberikan sumbangan pemikiran bagi Kinerja Pegawai.
3. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya  
   yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja pegawai padaOrganisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
4. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang  
pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagi Pemerintah Kabupaten Klaten.

1. Bagi Lingkungan Kerja
2. Adanya penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kabupaten Klaten dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja para pegawai melalui kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja.
3. Memberi informasi mengenai seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para pegawai.
4. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun tesis serta menambah pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai padaOrganisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Kinerja** 
   * + - 1. Pengertian

Kinerja Afandi (2018: 83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, *output*, dan bahan *outcome* (Lestari, 2016: 36).

Kinerja merupakan hasil berdasarkan kuantitas yang telah dilakukan dalam sebuah pekerjaan, kualitas kerja yang telah dilakukan, kerja sama yang sudah terbina selama bekerja serta layanan dan pengetahuan yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan (Aryoko *et al.*, 2020). Kinerja adalah pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu, sedangkan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan (Ibrahim, 2020).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat kinerja merupakan usaha yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang bertujuan untuk mencapai target dari organisasi atau perusahaan.

* + - * 1. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Robbins (2016: 263) mengemukakan bahwa kinerja dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

1. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

1. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

1. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

1. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

* + - * 1. Indikator

Menurut Halim & Andreani (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

* + 1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

* + 1. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

* + 1. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

* + 1. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

* + 1. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

* + 1. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

1. **Kepemimpinan**
   1. Pengertian

Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dengan demikian kepemimpinan adalah bagian penting dari manjemen, sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan (Sunyoto, 2015: 30). Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pikirnya (Sobry, 2014: 15).

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapain tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Profita *et al.*, 2017). Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan yang memiliki karakter berbeda-beda sehingga memiliki satu visi dan tujuan yang sama guna memajukan organisasi (Nurhayati *et al.*, 2017).

Dari referensi di atas penulis mempunyai pendapat kepemimpinan merupakan kemampuaan seseorang dalam memberikan arahan dan pengaruh terhadap orang lain agar mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

1. Syarat-syarat Kepemimpinan

Syarat-syarat kepemimpinan menurut Arep & Tanjung (2013: 99) secara garis besar idealnya memiliki tiga garis kategori umum sebagai berikut:

1. Kemampuan menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat. Pemimpin harus mampu menganalisa suatu masalah, situasi, atau serangkaian keadaan tertentu dan menarik kesimpulan-kesimpulan yang tepat.
2. Kemampuan untuk menyusun organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi jabatan dalam organisasi yang bersangkutan.
3. Kemampuan untuk membuat sedemikian rupa agar organisasi dapat berjalan dengan lancar untuk menuju tujuan, cita-cita dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi kepada bawahannya, agar tujuan dan putusan-putusan itu dapat diterima dengan baik.
4. Indikator

Berdasarkan penjelasan menurut Wahab & Liskawati (2020) mengenai sifat-sifat kepemimpin, maka dalam penelitian ini mengadopsi indikator kepimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah:

1. Kerendahan hati
2. Kejujuran, Keadilan dan dapat dipercaya
3. Berkomitmen
4. Kesabaran
5. Transparan
6. **Motivasi**
   * + - 1. Pengertian

Motivasi Wulantika (2012: 45) merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Motivasi Gitosudarmo (2015: 109) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Winarni, 2020). Motivasi merupakan hal penting, karena dengan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan (Rukmana, 2016).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat motivasi merupakan dorongan dari luar untuk menambah semangat dalam bekerja supaya lebih optimal serta antusias untuk mencapai produktifitas yang maksimal.

* + - * 1. Tujuan

Menurut Hasibuan (2020: 146) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
   * + - 1. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2020: 170):

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

1. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

* + - * 1. Indikator

Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Keselamatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Akan Penghargaan
5. Aktualisasi Diri
6. **Komunikasi**
   * + - 1. Pengertian

Komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan non verbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (Suprapto, 2011: 6). Komunikasi Firmansyah & Syamsudin (2016: 31) adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti.

Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi (Wandi *et al.,* 2019). Komunikasi diperlukan untuk mengetahui apakah manajemen telah bertindak secara efektif (Ardiansyah, 2016).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh individu kepada kelompok ataupun sebaliknya yang bertujuan untuk mencari informasi disekitarnya.

* + - * 1. Fungsi

Firmansyah & Syamsudin (2016: 37) ada 4 fungsi komunikasi didalam sebuah organisasi:

1. Sebagai informasi

Komunikasi membantu proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan atau kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

1. Sebagai kendali

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.

1. Sebagai motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar.

1. Pengungkap emosional

Bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

* + - * 1. Indikator

Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

1. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

1. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

1. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

1. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

1. **Lingkungan Kerja**
   * + - 1. Pengertian

Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2013: 23) adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat 32 beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sahlan, 2015: 53).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja (Astrinasari, 2019). Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap pegawai karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugastugasnya dengan baik pula (Beno & Irawan, 2019).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat lingkungan kerja merupakan sesuatu aspek yang dapat mempengaruhi kenyamanan bekerja para pegawai maupun atasan dari dalam maupun luar yang akan berimbas pada produktifitas kerja.

* + - * 1. Faktor

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya:

1. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
2. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
3. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstrusi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai *plafond* rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
4. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
   * + - 1. Indikator

Menurut Pratama (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan
2. Kebisingan
3. Fasilitas
4. Hubungan Yang Harmonis
5. Keamanan Dalam Pekerjaan.
6. **Penelitian Yang Relevan**

Hasil Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

Tabel II.1

Penelitian yang Relevan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun** | **Metodologi Penelitian** | **Hasil temuan** |
| 1. | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja  (Ardiansyah, 2016) | 1. Menggunakan analisis kuantitatif 2. Populasi berjumlah 245 orang 3. Sampel berjumlah 152 orang 4. Teknik *simple random sampling.* 5. Metode analisis data regresi linier berganda, uji instrument, uji F dan uji t | * + - * Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan       * Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja |
| 2. | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)  (Rahsel, 2016) | 1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Populasi berjumlah 225 orang. 3. Sampel berjumlah 65 orang 4. Teknik *proportionate stratified random sampling* 5. Analisis menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai |
| 3. | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan  (Suryani, 2016) | 1. Metode survey dengan pendekatan kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 70 karyawan 3. Teknik sensus 4. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dan analisis korelasi sederhana | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai |
| 4. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo  (Maryam, 2017) | 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Sampel yang digunakan 42 karyawan 3. Metode sampling jenuh 4. Analisis data dengan regresi linear berganda | Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 5. | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna  (Atnila, 2017) | 1. Metode kuantitatif 2. Sample berjumlah 32 responden 3. Teknik sensus 4. Analisis menggunakan regresi linier berganda. | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai |
| 6. | Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun  (Srimiatun, 2017) | 1. Jenis penelitian kuantitatif dan verifikatif 2. Populasi dan sample berjumlah 69 orang 3. Menggunakan sampling jenuh 4. Metode uji hipotesis dan regresi linier berganda | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara partial dan simultan komunikasi dan konflik yang signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7. | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara  (Tapala, 2018) | 1. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif 2. Total populasi dalam penelitian ini sebanyak 96 orang. Sampel yang diambil sebanyak 92 orang. 3. Teknik *purposive sampling* 4. Metode analisis data regresi linier berganda, uji F dan uji t | Motivasi berpengaruh positf dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 8. | Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam  (Saputri & Andayani, 2018) | 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah 430 karyawan 3. Sampel dari penelitian ini sebanyak 207 karyawan. 4. Teknik rumus *Slovin* 5. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda | kepemimpinan dan motivasi kerja secara partial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 9. | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo Ii Teluk Bayur Padang  (Beno & Irawan, 2019) | 1. Menggunakan kuantitatif 2. Sample berjumlah 100 karyawan 3. Teknik *accidental sampling* 4. Metode analisis deskriptif dan regresi linier berganda | Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara partial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 10, | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar  (Solihin *et al.,* 2019) | 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel yang digunakan 70 orang 3. Metode sampling jenuh 4. Teknik analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas dan regresi linear berganda | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai |
| 11. | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten  (Wandi *et al.,* 2019) | 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Sampel yang digunakan 83 karyawan 3. Metode sampling jenuh 4. Analisis data dengan regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi | Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 12. | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lampung Tengah  (Astrinasari, 2019) | 1. Menggunakan kuantitatif 2. Populasi berjumlah 43 orang 3. Sample berjumlah 39 orang 4. Teknik pengambilan *random sampling* 5. Metode analisis data regresi linier berganda, uji instrumen, uji F, uji t dan koefisien determinasi R2 | Lingkungan kerja dan kompetensi secara partial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 13. | *Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)*  (Hidayati *et al.,* 2019) | 1. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. 2. Populasi berjumlah 2807 orang 3. Sampel sebanyak 100 orang 4. Teknik rumus *Slovin* 5. Analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara partial dan simultan terhadap kinerja karyawan |
| 14. | *Exploring the Impact of Communication on Employee Performance*  (Hee *et al.,* 2019) | 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Populasi berjumlah 120 orang 3. Sample berjumlah 92 karyawan. 4. Teknik *purposive sampling* 5. Menggunakan alat analisis korelasi dan regresi linear berganda | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan |
| 15. | *Leadership Style and Performance of Employees*  (Agarwal, 2020) | 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Sampel berjumlah 200 orang pegawai 3. Teknik analisis data menggunakan validitas , realibilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai |

1. **Kerangka Penelitian**

Mempermudah pemahaman dalam melakukan penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka penelitian teoritis yang menujukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Kepemimpinan

(X1)

1

Motivasi

(x2)

2

3

Kinerja

(Y)

Komunikasi

(X3)

4

Lingkungan Kerja

(X4)

Gambar II.1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

1. (Suryani, 2016) ; (Maryam, 2017).
2. (Rahsel, 2016) ; (Atnila, 2017).
3. (Ardiansyah, 2016) ; (Srimiatun, 2017).
4. (Saputri & Andayani, 2018) ; (Beno & Irawan, 2019).
5. **Hipotesa**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019: 64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Suryani (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Maryam (2017) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memberikan pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo. Saputri & Andayani (2018) variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Agarwal (2020) terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka akan semakin besar pula tingkat kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H 1: Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.**

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Rahsel (2016) menyatakan motivasiberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. Atnila (2017) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna. Tapala (2018) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Beno & Irawan (2019) motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasimaka akan semakin besar pula tingkat kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H 2: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.**

1. **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Ardiansyah (2016) menyatakan komunikasiberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Srimiatun (2017) terdapat pengaruh Komunikasi dan Konflik Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Wandi *et al.* (2019) komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Hee *et al.* (2019) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komunikasimaka akan semakin besar pula tingkat kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H 3: Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.**

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Saputri & Andayani (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Beno & Irawan (2019) motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo Ii Teluk Bayur Padang*.* Solihin *et al.* (2019)Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar. Astrinasari (2019) lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lampung Tengah. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara partial dan simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang (Hidayati *et al.,* 2019). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerjamaka akan semakin besar pula tingkat kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H 4: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.**

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019: 7). Penulis memilih menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikasi antara variable kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. **Lokasi dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten. Waktu penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019: 173). Populasi dalam semua karyawan yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten yang berjumlah 59 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019: 179). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 59 orang atau responden.

1. **Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2019: 118), Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

1. **Sumber data**

Pengumpulan data diperlukan beberapa jenis antara lain:

1. Data primer

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin, 2021: 125). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden terpilih.

1. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin, 2021: 125). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait dengan Manajemen SDM dan jurnal ilmiah yang berjudul kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. **Variabel Penelitian**

Varibel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3), lingkungan kerja (X4) dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

1. **Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Secara garis besar pengumpulan data dapat dibedakan menjadi 5 yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung (Sugiyono, 2019: 145). Observasi dilaksanakan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2021: 136).

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin, 2021: 136).

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan respondendengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Mursito, 2018: 125). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Mursito, 2018: 125).

1. **Definisi Operasional Variable**

Variabel penelitian adalah suatu kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 38). Variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu :

Tabel III.1

Definisi Operasional Variable

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Variabel | Definisi | Indikator | Kisi-Kisi |
| 1. | Kinerja | Usaha yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang bertujuan untuk mencapai target dari organisasi atau perusahaan. | 1. Kualitas (mutu). 2. Waktu. 3. Penekanan Biaya. 4. Pengawasan. 5. Hungan antar karyawan   (Halim & Andreani, 2017) | 1. Bapak/Ibu/Saudara mampu menghasilkan pekerjaan yang terbaik. 2. Mengerjakan pekerjaan tepat waktu. 3. Mampu mengatur dan menekan biaya yang digunakan dalam bekerja dengan baik. 4. Maksimal dalam bekerja. 5. Pegawai menjaga hubungan baik antar karyawan. |
| 2. | Kepemimpinan | Kemampuaan seseorang untuk memberikan contoh, pengaruh, arahan yang baik, terhadap orang lain agar mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. | 1. Kerendahan hati. 2. Kejujuran, Keadilan dan dapat dipercaya. 3. Kesabaran 4. Berkomitmen. 5. Transparan.   (Wahab & Liskawati, 2020) | 1. Pimpinan memiliki rasa kerendahan hati saat bekerja (tidak arogan). 2. Pimpinan memiliki kejujuran dalam mejalankan pekerjaannya 3. Pimpinan memikili kesabaran yang tinggi dalam menyelesaikan masalah yang ada. 4. Pimpinan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja. 5. Pimpinan tidak pernah menutupi permasalahan yang ada kepada pegawainya. |
| 3. | Motivasi | Dorongan dari luar untuk menambah semangat dalam bekerja supaya lebih optimal serta *antusias* untuk mencapai produktifitas yang makismal. | 1. Fisiologis. 2. Keselamatan. 3. Sosial. 4. Penghargaan. 5. Aktualisasi diri.   (Hosnawati, 2016) | 1. Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik agar kebutuhannya tepenuhi. 2. Bapak/Ibu/Saudara merasa nyaman ketika kebutuhan dan keselamatannya dapat dijamin. 3. Kebutuhan sosial membuat pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja. 4. Pegawai merasa sangat senang ketika hasil kerjanya mendapat apresiasi. 5. Bapak/Ibu/saudara menggunakan semua kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. |
| 4. | Komunikasi | Interaksi baik verbal maupun non verbal yang dilakukan oleh individu kepada kelompok ataupun sebaliknya yang bertujuan untuk mencari informasi disekitarnya. | 1. Pemahaman. 2. Kesenangan. 3. Sikap. 4. Hubungan makin baik. 5. Tindakan.   (Sutardji, 2016) | 1. Memahami dengan baik maksud perkataan pimpinan dan teman kerja. 2. Pegawai merasa senang ketika bisa berkomunikasi dengan atasan dan teman kerja. 3. Sikap yang baik terhadap atasan dan teman kerja. 4. Hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja telah tercipta dengan baik. 5. Melakukan suatu tindakan tentang apa yang telah dikomunikasikan dengan atasan maupun teman kerja. |
| 5. | Lingkungan Kerja | Tempat/Lokasi yang dapat mempengaruhi kenyamanan bekerja para pegawai maupun atasan dari dalam maupun luar yang akan berimbas pada produktifitas kerja | 1. Pencahayaan. 2. Kebisingan. 3. Fasilitas 4. Hubungan yang harmonis 5. Keamanan dalam pekerjaan.   (Pratama, 2019) | 1. Tempat kerja Nyaman. 2. Kondisi tempat kerja tenang. 3. Tempat kerja memiliki fasilitas yang cukup memadai. 4. Bapak/Ibu/saudara memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan maupun sesama pegawai. 5. Lingkungan tempat kerja sangat aman dari tindakan yang tidak diinginkan. |

1. **Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)**

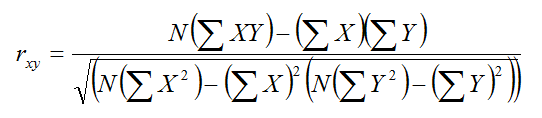
Kuisioner penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah *instrument* yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya *instrument* akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui *validitas* dan *reliabilitas instrument*, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

Uji instrumen :

1. Uji validitas

Harbani, (2013: 174) Uji validitads berfungsi menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan yang dimaksud valid adalah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2015: 51). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung rhitung dan rtabel (n-2). Jika rhitung ≥ rtabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila rhitung < rtabel pada nilai signifikasi 5% (Ghozali, 2015: 51).

Rumus kolerasi *product moment*:



Dimana,

rxy = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Skor butir soal

Y = Skor total

Penelitian ini uji validitas dilakukan terhadp 20 responden dengan rumus korelasi *produk moment*. Jika rhitung ≥ rtabel (rhitung ≥ 0,444) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Sebaliknya jika rhitung ≤rtabel (rhitung ≤0,444) maka skor total dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu kinerja, kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.2

Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,794 | 0,444 | Valid |
| 2. | 0,891 | 0,444 | Valid |
| 3. | 0,743 | 0,444 | Valid |
| 4. | 0,862 | 0,444 | Valid |
| 5. | 0,841 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kinerja yang mempunyai nilai rhitung> rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaaan dinyatakan valid.

Tabel III.3

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,960 | 0,444 | Valid |
| 2. | 0,881 | 0,444 | Valid |
| 3. | 0,909 | 0,444 | Valid |
| 4. | 0,888 | 0,444 | Valid |
| 5. | 0,663 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kepemimpinan yang mempunyai nilai rhitung> rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaaan dinyatakan valid.

Tabel III.4

Hasil uji validitas variabel Motivasi (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,777 | 0,444 | Valid |
| 2. | 0,752 | 0,444 | Valid |
| 3. | 0,755 | 0,444 | Valid |
| 4. | 0,845 | 0,444 | Valid |
| 5. | 0,678 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel motivasi yang mempunyai nilai rhitung> rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaaan dinyatakan valid.

Tabel III.5

Hasil uji validitas variabel Komunikasi (X3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,869 | 0,444 | Valid |
| 2. | 0,887 | 0,444 | Valid |
| 3. | 0,897 | 0,444 | Valid |
| 4. | 0,823 | 0,444 | Valid |
| 5. | 0,704 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel komunikasi yang mempunyai nilai rhitung> rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaaan dinyatakan valid.

Tabel III.6

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X4)

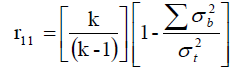
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1. | 0,728 | 0,444 | Valid |
| 2. | 0,892 | 0,444 | Valid |
| 3. | 0,820 | 0,444 | Valid |
| 4. | 0,660 | 0,444 | Valid |
| 5. | 0,814 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai rhitung> rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaaan dinyatakan valid.

1. Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliable jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2015: 53).



Dimana,

r11 = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

Σσb2 = Jumlah varians butir

σt2 = Varians Total

Pengambilan keputusan reabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai *alpha cronbach* > 0.60 maka butir peratau variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil uji reabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel III.7

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach’s*  *Alpha* | *Alpha* | Keterangan |
| Kinerja | 0,879 | 0,60 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 0,908 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi | 0,810 | 0,60 | Reliabel |
| Komunikasi | 0,886 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,832 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel III.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *cronbach’s alpha* > 0,60 sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.*.*

1. **Analisa Data**
2. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic *multikolinearitas* dan *heterokesdarisitas*. Pengujuan asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari : *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2015: 139).

* + 1. Uji Normalitas

Dari data yang telah ada, perlu dilakukan uji normalitas agar dapat dibuktikan bahwa data tersebut memenuhi syarat distribusi normal. Pengujian normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov test pada program SPSS. Menurut Sari, (2012: 58) bahwa dasar pengambilan keputusan bisa dilakuan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significancy*) yakni :

Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal

Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titiktitik) pada normal P plot of regression standazzed residual variabel dependent, dimana :

* 1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji *Multikolinieritas*

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen (Sari, 2012: 59). Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), yaitu:

1. Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapt multikolinearitas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai *tolerance* < 0.10 dan VIF > 10, maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.
3. Uji *Heteroskedastisitas*

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 di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2015: 169).

1. **Uji Regresi Linear Berganda**

Silalahi (2012: 426) Metode Penelitian Sosial Analisis Regresi Sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Analisis regresi linier dibedakan menjadi regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Sunyoto (2016: 47) dalam bukunya yang berjudul “Metodologi Penelitian Akuntansi” analisis regresi linier sederhana adalah pengukuran pengaruh yang hanya melibat satu variabel bebas (x) dan satu variabel terikat (y). Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen. Uji *regresi linear* berganda digunakan mengetahui pola varibel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada *regresi linear* berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 86). Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e

(Ghozali, 2015: 86)

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja

X1 : Variabel Kepemimpinan

X2 : Variabel Motivasi

X3 : Variabel Komunikasi

X4 : Variabel Lingkungan Kerja

a : konstanta

b1, b2, b3, b4 : koefisien korelasi

e : *error term* kesalahan pengganggu

1. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah :

* + - 1. Uji F

Uji F adalah pengujian *signifikan* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh varibel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap varibel terikat (Ghozali, 2015: 303). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

Menentukan formulasi Ho dan Ha

Jika H0 : b1 = b2 = b3 = b4 = 0; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Jika Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ b4 ≠ 0; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

* + - * 1. Menentukan *level of significance*

a = 0,05 atau 5 %

Fα;k – 1; (n – k)

* + - * 1. Kriteria Pengujian

Jika Fhit≤ Ftabel maka H0 diterima dan Ha ditolak

Jika Fhit≥ Ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima

* + - * 1. Perhitungan nilai F

Dimana :

JKR : Jumlah kuadrat Regresi

JKS : Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya variabel bebas

* + - * 1. Keputusan

Ho diterima jika diperoleh nilai Fhitung **<**Ftabel dan sebaliknya Ho ditolak jika nilai Fhitung**>**Ftabel.

* + - 1. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien *regresi parsial* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 304). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan < 0,05, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

* + - * 1. Menyusun Formasi H0 dan Ha

Jika H0 : b = 0, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika Ha : b ≠ 0, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

* + - * 1. Menentukan level of significance α = 0,05 atau 5%
        2. Kriteria Pengujian

H0 diterima jika : -t (α/2, n-1) ≤ thitung ≤ t (α/2, n-1)

H0 ditolak jika : thitung ≤ -t (α/2, n-1) atau thitung ≥ t (α/2, n-1)

* + - * 1. Menentukan nilai thitung

Dimana:

b : Parameter estimasi

Sb : Standar error

* + - * 1. Keputusan

Membandingkan thitung dengan ttabel dapat ditemukan pengaruh secara individu kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten ditinjau dari kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

* + - 1. Uji Koefisien Determinan (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberpa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 97). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel beabas akan semakin rendah. Keofisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

R2 = ESS/TSS = 1 (RSS/TSS)

Dimana,

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R2 dengan R2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

R2 adj =

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum**
   * + 1. **Profil Pemerintah Kabupaten Klaten**

Pemerintah Kabupaten Klaten sebagai lokasi penelitian beralamatkan di Jl. Pemuda No.294, Dusun 1, Kecamatan Klaten Selatan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Mendasari Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten, bahwa Perangkat Daerah Kabupaten Klaten terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, dan Perangkat Daerah (33 OPD teknis kabupaten dan 26 OPD kecamatan).

* + - 1. **Visi dan Misi**

Visi pembangunan Kabupaten Klaten Tahun 2021-2026 merupakan implementasi dari visi Bupati dan Wakil Bupati periode tahun 2021-2026 yaitu:

**“Terwujudnya Kabupaten Klaten Yang Maju, Mandiri dan Sejahtera”**

Visi pembangunan daerah Kabupaten Klaten tahun 2021-2026 merupakan keberlanjutan dari cita-cita pembangunan Kabupaten Klaten tahun 2016-2021. Makna yang terkandung dalam visi sebagai berikut:

**Kabupaten Klaten,** suatu nama daerah otonom, yang mempunyai batas-batas wilayah yang diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus pemerintahan dan kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

**Maju,** merupakan perwujudan kondisi masayarakat yang tumbuh dan berkembang baik secara ekonomi, sosial, kependudukan, dan politik.

1. Ditinjau dari aspek ekonomi masyarakat maju, yang diukur dari tingkat kemakmuran yang tercermin dari tingkat pendapatan yang lebih tinggi dari pendapatan rata-rata dan pembagian yang lebih merata.
2. Ditinjau dari aspek sosial, masyarakat yang maju berkaitan dengan kualitas sumberdaya manusianya, yang dicerminkan terpenuhinya kebutuhan dasar dan kualitas hidupnya.
3. Ditinjau dari aspek kependudukan, masyarakat yang maju adalah masyarakat yang sehat, usia harapan hidup yang tinggi, kualitas sosial yang baik, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang lebih kecil.
4. Ditinjau dari aspek politik, masyarakat yang maju adalah masyarakat yang telah mampu mengembangkan sistem dan kelembagaan politik yang demokratis dan mantap, warganya terjamin hak-haknya, dan adanya peran serta masyarakat secara nyata dan efektif dalam segala aspek kehidupan.

**Mandiri,** perwujudan kondisi masyarakat Kabupaten Klaten yang mampu bertemu pada kondisi, potensi dan kemampuan sendiri, tanpa harus meninggalkan kerja sama dengan para pihak untuk melaksanakan pembangunan serta memiliki semangat kuat dalam menghadapi tantangan-tantangan serta menjaga kelangsungan proses dan hasil-hasil pembangunan daerah.

**Sejahtera,** perwujudan kondisi masyarakat yang tercukupi dan terpenuhi kebutuhan dasarnya serta meningkatkan taraf hidup dan kualitas hidupnya yang meliputi: sandang, pangan, papan dan kesehatan maupun kebutuhan batiniah yang meliputi rasa aman, tentram, dan damai, selain itu setiap pelaksanaan pembangunan harus memiliki tujuan akhir bagi kesejahteraan masyarakat Kabupaten Klaten, artinya bahwa setiap aktifitas kegiatan pembangunan yang dihasilkan diharapkan dapat dirasakan oleh masyarakat secara fisik maupu non fisik, yaitu meliputi terbentuknya lapangan kerja, berkurangnya pengangguran, peningkatan kualitas pelayanan sosial, pendidikan, kesehatan, dan lain sebagainya sehingga masyarakat merasa terpenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam rangka upaya menuju pencapaian visi pembangunan daerah Kabupaten Klaten tahun 2021-2026, ditetapkan **Misi** pembangunan daerah yaitu:

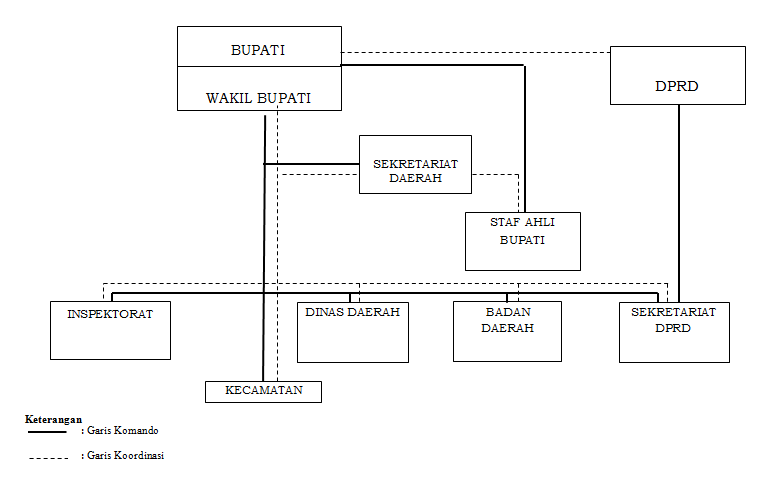
1. Mewujudkan Tatanan Kehidupan Masyarakat yang Berahlak dan Berkepribadian;
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik, profesional, jujur, bersih, transparan, bertanggungjawab, dan anti korupsi;
3. Meningkatkan kemandirian ekonomi daerah berbasis sektor unggulan daerah berdasarkan ekonomi kerakyatan;
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.
7. **Struktur Organisasi**

Struktur Pemerintahan Daerah Kabupaten Klaten diatur di dalam Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2016 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten dengan rincian sebagai berikut:

* 1. **Organisasi Perangkat Daerah terdiri :**
     1. Sekretariat Daerah;
     2. Sekretariat DPRD;
     3. Inspektorat Daerah;
     4. Dinas Daerah, terdiri dari:
        1. Dinas Pendidikan;
        2. Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga;
        3. Dinas Kesehatan;
        4. Dinas Sosial, Pemberdayaa Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana;
        5. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
        6. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
        7. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
        8. Dinas Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah;
        9. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja;
        10. Dinas Komunikasi Informatika;
        11. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman;
        12. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
        13. Dinas Perhubungan;
        14. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
        15. Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan;
        16. Dinas Arsip dan Perpustakaan;
        17. Satuan Polisi Pamong Praja.
     5. Badan Daerah terdiri dari:
        1. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah;
        2. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah;
        3. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
        4. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
        5. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
     6. Kecamatan

Meliputi 26 Kecamatan dengan 391 Desa dan 10 Kelurahan.

* 1. Selain perangkat daerah, Bupati dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu Staf Ahli.



Gambar IV.1 Bagan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten

1. **Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan data Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Klaten, pada Tahun 2020 jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Klaten sebanyak 8,990 orang, Sebagian besar jenjang pendidikan para ASN adalah sarjana strata 1, Pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yaitu aparatur pegawai yang profesional baik dalam hal kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan peranannya masing-masing.

Berikut profil jumlah pegawai berdasarkan Jenjang Pendidikan di Kabupaten Klaten tahun 2016-2020.



Sumber : BKPPD Kabupaten Klaten, 2021

# Gambar IV.2

# Profil Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan di Kabupaten Klaten Tahun 2016-2020

1. **Deskripsi Responden**

Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 59 responden dari populasi karyawan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten. Deskripsi reponden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini ditinjau dari :

* + 1. Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Laki-laki | 30 | 51% |
| Perempuan | 29 | 49% |
| **Total** | **59** | **100%** |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 51% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya 49%. Hasil data identitas responden berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

* + 1. Usia

Tabel IV.2

Deskripsi Responden berdasarkan usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 21 - 30 Tahun | 13 | 22% |
| 31 - 40 Tahun | 15 | 26% |
| 40 – 50 Tahun | 22 | 37% |
| >50 Tahun | 9 | 15% |
| **Total** | **59** | **100%** |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori usia 40 – 50 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan kategori usia lainnya yaitu sebesar 37%, usia 31 – 40 tahun sebesar 26%, usia 21 – 30 tahun 22% dan usia > 50 tahun sebesar 15%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten adalah 40 – 50 tahun.

* + 1. Pendidikan

Tabel IV.3

Deskripsi responden menurut Pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| SMA | 5 | 8% |
| DIII | 3 | 5% |
| Sarjana | 32 | 54% |
| Magister | 19 | 33% |
| **Jumlah** | **59** | **100%** |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kemampuan SDM dari tingkat pendidikan SMA sejumlah 5 orang, yang menunjukkan paling banyak responden berpendidikan Sarjana yang berjumlah 32 orang (54%), kemudian responden berpendidikan Magister sebanyak 19 orang (33%) dan yang terakhir DIII yaitu sebanyak 3 orang (5%).

* + 1. Pengalaman Kerja

Tabel IV.4

Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pekerjaan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| <5 Tahun | 14 | 23% |
| 6 - 10 Tahun | 8 | 13% |
| 11 - 15 Tahun | 13 | 22% |
| 16 - 20 Tahun | 6 | 11% |
| >20 Tahun | 18 | 31% |
| **Total** | **59** | **100%** |

Sumber : Data Primer diolah 2021

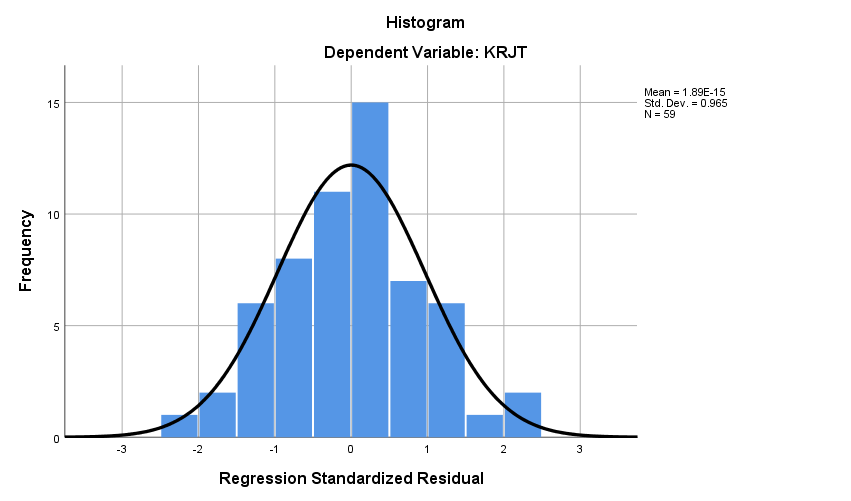
Berdasarkan diagram dan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori pengalaman kerja >20 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan kategori lainnya, yaitu sebesar 31%, diikuti dengan karyawan yang mempunyai pengalaman kerja <5 tahun sebesar 23% , lalu yang mempunyai pengalaman kerja 11 – 15 tahun sebesar 22%, yang mempunyai pengalaman kerja 6 – 10 tahun sebesar 13% dan yang terakhir yang mempunyai pengalaman kerja 16 - 20 tahun sebesar 11%.

1. **Analisa Data**
2. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokesdarisitas. Pengujuan asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

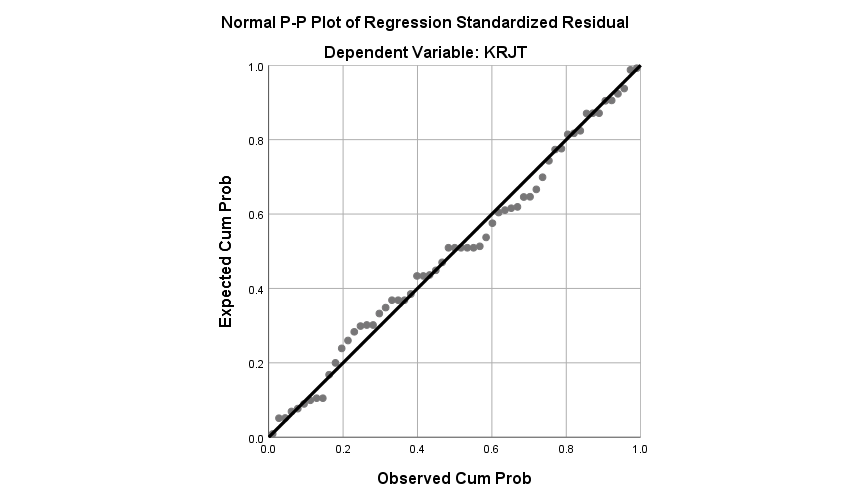
1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian, data yang baik dan layak untuk membuktikan model model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *statistic Kolmogorov-Smirnov* dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha (α), sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0,05.



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.3 Grafik Histogram Normalitas



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.4 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.5

Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 59 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.17410916 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .062 |
| Positive | .062 |
| Negative | -.056 |
| Test Statistic | | .062 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji kolmogorov smirnov 0.200 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor)* diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi ≤ 0,1 atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2015 : 105).

Tabel IV.6

Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
| Kepemimpinan | 0,436 | 2,295 | Bebas multikolinearitas |
| Motivasi | 0,536 | 1,864 | Bebas multikolinearitas |
| Komunikasi | 0,630 | 1,588 | Bebas multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja | 0,740 | 1,351 | Bebas multikolinearitas |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

1. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Multikolinearitas. 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).

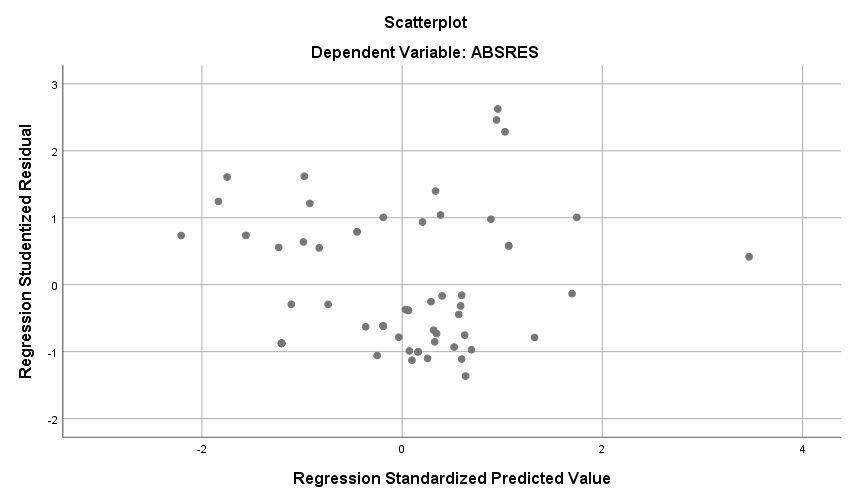
Tabel IV.7

Hasil Uji Heterokedastisitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai t | Sig. | Standar | Keterangan |
| Kepemimpinan | -1,229 | 0,224 | 0,05 | Bebas Heterokedastisitas |
| Motivasi | 0,557 | 0,580 | 0,05 | Bebas Heterokedastisitas |
| Komunikasi | 0,857 | 0,395 | 0,05 | Bebas Heterokedastisitas |
| Lingkungan Kerja | -1,195 | 0,237 | 0,05 | Bebas Heterokedastisitas |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing- masing variabel independen adalah kepemimpinan bernilai 0,224, motivasi bernilai 0,580, komunikasi bernilai 0,395 dan lingkungan kerja bernilai 0,237 yang ke 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 : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.5 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. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola varibel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.8

Hasil Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Unstandardized B | Keterangan |
| 1 | (Constant) | 2,158 | Positif Signifikan |
| 2 | Kepemimpinan | 0,205 | Positif Signifikan |
| 3 | Motivasi | 0,270 | Positif Signifikan |
| 4 | Komunikasi | 0,223 | Positif Signifikan |
| 5 | Lingkungan Kerja | 0,213 | Positif Signifikan |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

Y = 2,158 + 0,205 X1 + 0,270 X2 + 0,223 X3 + 0,213 X4 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

* + 1. Konstanta (a)= 2,158

Artinya jika nilai konstanta (a) = 2,555 sedangkan variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai sebesar 2,158 dan menunjukkan hasil positif.

* + 1. Koefisien Kepemimpinan(b1) = 0,205

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja diasumsikan dengan perbandingan 1:0,205, maka nilai kinerja pegawai akan naik dan menunjukkan hasil yang positif.

* + 1. Koefisien Motivasi (b2) = 0,270

Artinya jika nilai koefisiensi variabel motivasi mengalami kenaikan, sementara variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja diasumsikan dengan perbandingan 1:0,270, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat dan menunjukkan hasil yang positif.

* + 1. Koefisien Komunikasi (b3) = 0,223

Artinya jika nilai koefisiensi variabel komunikasi mengalami kenaikan, sementara variable kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan dengan perbandingan 1:0,223.

* + 1. Koefisien Lingkungan Kerja (b4) = 0,213

Artinya jika nilai koefisiensi variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, sementara variable kepemimpinan, motivasi dan komunikasi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan naik dengan perbandingan 1:0,213.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah :

1. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh varibel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap varibel terikat (Ghozali, 2015 : 303). Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.9

Hasil Uji F

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Fhitung | Ftabel | Sig. | Standar | Keterangan |
| Regression | 24,785 | 2,54 | 0,000 | 0,05 | Model Layak |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

Menentukan formulasi Ho dan Ha

H0 : b1 = b2 = b3 = 0; Berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ 0; Berarti ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

* 1. Tingkat signifikan (α) = 0,05

= α; (k - 1; n - k)

= 0,05; (5 - 1; 59 - 5)

= 0,05; (4; 54)

= 2,54

* 1. Kriteria Pengujian

Jika Fhit≤ Ftabel maka H0 diterima dan Ha ditolak

Jika Fhit≥ Ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima

* 1. Perhitungan nilai F

Diketahui nilai Fhitung pada tabel di atas sebesar 23,227.

* 1. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 23,227, dikarenakan Fhitung > Ftabel 24,785 > 2,54 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai. Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan < 0,05, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV.10

Hasil Uji t

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hipotesis | thitung | ttabel | Sig. | Standar | Keterangan |
| H1 | 2,056 | >2,004 | 0,045 | 0,05 | Diterima |
| H2 | 2,746 | >2,004 | 0,008 | 0,05 | Diterima |
| H3 | 2,168 | >2,004 | 0,035 | 0,05 | Diterima |
| H4 | 2,769 | >2,004 | 0,008 | 0,05 | Diterima |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Uji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan langkah pengujian sebagai berikut :
2. Menentukan hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Ha : β≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1. Tingkat signifikansi (0.05)

= (α/2; n - k)

= (0,05/2; 59 - 5)

= (0,025; 54)

= 2,004

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika -2,004 ≤ thitung ≥ 2,004

Ho ditolak jika thitung < -2,004 atau thitung > 2,004

1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 2,056.

1. Keputusan

Nilai thitung > ttabel (2,056 > 2,004) dan nilai signifikansi 0,045 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

1. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan langkah pengujian sebagai berikut :
2. Menentukan hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Ha : β≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

1. Tingkat signifikansi (0.05)

= (α/2; n - k)

= (0,05/2; 59 - 5)

= (0,025; 54)

= 2,004

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika -2,004 ≤ thitung ≥ 2,004

Ho ditolak jika thitung < -2,004 atau thitung > 2,004

1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 2,746.

1. Keputusan

Nilai thitung > ttabel (2,746 > 2,004) dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

1. Uji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan langkah pengujian sebagai berikut :
2. Menentukan hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Ha : β≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

1. Tingkat signifikansi (0.05)

= (α/2; n - k)

= (0,05/2; 59 - 5)

= (0,025; 54)

= 2,004

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika -2,004 ≤ thitung ≥ 2,004

Ho ditolak jika thitung < -2,004 atau thitung > 2,004

1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 2,168.

1. Keputusan

Nilai thitung > ttabel (2,168 > 2,004) dan nilai signifikansi 0,035 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

1. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan langkah pengujian sebagai berikut :
2. Menentukan hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : β≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Tingkat signifikansi (0.05)

= (α/2; n - k)

= (0,05/2; 59 - 5)

= (0,025; 54)

= 2,004

1. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika -2,004 ≤ thitung ≥ 2,004

Ho ditolak jika thitung < -2,004 atau thitung > 2,004

1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 2,769.

1. Keputusan

Nilai thitung > ttabel (2,769 > 2,004) dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar seluruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Tabel IV.11

Hasil Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,805 | 0,647 | 0,621 | 1,21682 |

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,621. Berarti variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : kemampuan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan lain-lain.

1. **Pembahasan**
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh thitung > ttabel (2,056 > 2,004) dan signifikansi 0,045 < 0,05. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kepemimpinan maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suryani, 2016) ; (Maryam, 2017) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten. Peranan kepemimpinan tersebut akan terwujud apabila terjadi hubungan perilaku atau terjalin hubungan perilaku yang harmonis antara atasan dengan bawahan. 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.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh thitung > ttabel (2,746 > 2,024) dan signifikansi 0,008 < 0,05. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi motivasi maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahsel, 2016) ; (Atnila, 2017) motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Motivasi membuat seseorang melakukan pekerjaannya sesuai kemampuan terbaik yang dimilikinya. Motivasi juga membuat pegawai merasa sangat tidak terbebani dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya.

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh thitung > ttabel (2,168 > 2,024) dan signifikansi 0,035 < 0,05. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi komunikasi maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2016) ; (Srimiatun, 2017) komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antar pegawai membuat pekerjaan yang ada menjadi lebih cepat terselesaikan. Pekerjaan yang dapat selesai tepat waktu menjadi indikasi bahwa kinerja yang tercipta juga baik.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh thitung > ttabel (2,769 > 2,004) dan signifikansi 0,008 < 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi lingkungan kerja maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saputri & Andayani, 2018) ; (Beno & Irawan, 2019) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi / instansi. Adanya lingkungan kerja 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.

**BAB V**

**KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Kesimpulan yang di peroleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten, untuk itu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten supaya dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, dapat memberikan motivasi, supaya dapat meningkatkan komunikasi dalam bekerja, dan juga menata lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,621 atau 62,1%. Determinasi atau sumbangan variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten sebesar 62,1%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 37,9% seperti kemampuan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan lain-lain.

**Implikasi**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ha diterima. Temuan dalam penelitian ini mengandung makna bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kemampuan Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten. Adanya pengaruh kedua variabel tersebut memberikan adanya implikasi dalam penelitian ini, diantaranya impikasi teoritis, impilkasi praktis.

Impilkasi yang muncul, baik impilkasi secara teoritis maupun praktis dari hasil penelitian ini yaitu:

Secara Teoritis

Hasil peneitian ini secara teori dapat memperkuat teori yang sudah ada bahwa Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) bahwa kinerja pegawai akan bekerja lebih optimal bila mempunyai kualitas kepemimpinan yang bagus, Komuikasi yang bagus antar atasan dan seluruh karyawan, Mempunyai Motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai. Berdasarkan hal tesebut, dapat dikatakan bahwa impilkasi teoritis dalam penelitian ini bahwa Kinerja Pegawai tidak akan berkualitas begitu saja tanpa dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya yaitu Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Secara Praktis

Berdasarkan analisis data ditemukan adanya pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Semakin baik kualitas Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja, maka akan berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 37,9% di luar variabel penelitian ini seperti kemampuan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan lain-lain.

1. Secara praktis
2. Diharapkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja yang ada. Tingginya kualitas kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten membuat kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
3. Sebaiknya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten juga meningkatkan motivasi karyawan agar karyawan merasa puas dan semakin semangat dalam bekerja. Adanya motivasi membuat karyawan lebih cekatan dalam bekerja, merasa senang menjalani pekerjaannya dan pekerjaan yang ada semakin cepat mencapai target
4. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja pegawai juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, *13*(1), 1–14. https://doi.org/10.21632/irjbs.13.1.1-14

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja ( Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung ). Dimas Okta Ardiansyah. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 16–30.

Arep, & Tanjung. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Universitas Trisakti.

Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, *14*(1), 79–88. https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.432

Astrinasari, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lampung Tengah. *Universitas Muhammadiyah Metro*, *1*(1), 124–137.

Atnila. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna. *Jurnal Katalogis*, *5*(4), 1–8.

Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, *20*(1), 61–74. https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218

Firmansyah, & Syamsudin. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta : Ombak.

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, *5*(1), 1–8.

Harbani, P. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.

Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., Husin, M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, *8*(32), 654–658. https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219

Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, *9*(12), 391–398. https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643

Hosnawati. (2016). Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi. *Universitas Negeri Yogyakarta*, *4*(3), 1–14.

Istiatin, & Mursito, B. (2018). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.

Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.

Lestari. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)*. Skripsi pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Maryam. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(2), 200–2012. https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4264

Monalisa Ibrahim, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal PRAJA*, *8*(1), 40–47.

Nurhayati, Astika, I. B. P., & Wirakusuma, M. G. (2017). Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Bendahara Desa Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(12), 4255–4282. https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i12.p08

Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap KebosananKerja Karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)*, *17*(2), 73–83.

Profita, D., Surachman, & Andarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *4*(2), 142–152.

Rahsel, Y. (2016). Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung ( Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD ). *Jurnal Manajemen Magister*, *2*(2), 208–220. https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596

Robbins. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Jakarta : Erlangga.

Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan. *Jurnal Kontigensi*, *Vol. 4*(1), 57–75.

Sahlan. (2015). *No TitlePengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Skripsi.

Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(2), 307–316. https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109

Sari, K. (2012). *Pengaruh Perubahan Kandungan Informasi Arus Kas Terhadap Perubahan Harga Saham*. Skripsi. Bandung: FE – UNPAS.

Sedarmayanti. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sobry. (2014). *Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan (Edisi Pertama)*. Lombok: Holistica.

Solihin, Hakim, L., & Malik, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, *5*(2), 175–191.

Srimiatun, T. P. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun*, *1*(1), 19–28. http://journal.pnm.ac.id/

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama.

Suprapto. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi*. Jakarta : PT. Buku Seru.

Suryani, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebudayaan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, *4*(1), 30.

Sutardji. (2016). Analisis Beberapa Faktor Yang Berpengaruh pada Kepuasan Pengguna Perpustakaan : Studi Kasus di Perpustakaan Balai Penelitian Tanaman Kacangkacangan dan Umbi-Umbian. *Jurnal Perpustakaan Pertanian*, *15*(2), 32–37.

Tapala, I. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawaidi kantor dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga kabupaten mamuju utara. *Jurnal Katalogis*, *6*(1), 183–194.

Wahab, A., & Liskawati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosionalterhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariatdewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, *8*(1), 1–13.

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, *2*(2), 18–30.

Winarni, W. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, *9*(1), 261–267. https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37168

Wulantika. (2012). *Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis*. Skripsi.