

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KEMAMPUAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
Kabupaten dan Kota Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :
Maulida Maharani Candrasari
NIM. 14.0102.0115

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KEMAMPUAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
Kabupaten dan Kota Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:
Maulida Maharani Candrasari
NIM. 14.0102.0115

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

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Kabupaten dan Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Maulida Maharani Candrasari

NPM 14.0102.0115

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal **16 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Barkah Susanto, S.E., M.Sc.

Pembimbing



Anissa Hakim Purwantini, S.E., M.Sc.

Pembimbing II

Tim Penguji



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

Ketua



Barkah Susanto, S.E., M.Sc.

Sekretaris



Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc.

Anggota

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal **04 SEP 2018**



Dr. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulida Maharani Candrasari

NIM : 14.0102.0115

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KEMAMPUAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEKAWAI
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
Kabupaten dan Kota Magelang)**

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

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

Magelang, 09 Agustus 2018
Pembuat Pernyataan,



Maulida Maharani Candrasari
NIM.14.0102.0115

RIWAYAT HIDUP

Nama : Maulida Maharani Candrasari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 22 Agustus 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Gamol 2 Rt.01 Rw.08, Paremono, Mungkid, Magelang
Alamat Email : maulidamaharani08@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Negeri Paremono 4
SMP (2008-2011) : SMP Negeri 1 Mungkid
SMA (2011-2014) : SMA Negeri 1 Kota Mungkid
Perguruan Tinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 09 Agustus 2018
Peneliti

Maulida Maharani Candrasari
NIM.14.0102.0115

MOTTO

“Tidak ada kesuksesan melainkan dengan pertolongan Allah”
(Q.S. Huud: 88)

“Jika kamu bersyukur maka akan Aku tambah”
(Q.S. Ibrahim: 7)

“Majulah tanpa menyingkirkan orang lain, naiklah tinggi tanpa menjatuhkan orang lain, jadilah baik tanpa menjelekan orang lain, dan benar tanpa harus menyalahkan orang lain”
(Anonimus)

KATA PENGANTAR

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

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

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

1. Bapak Barkah Susanto, S.E, M.Sc. dan Ibu Anissa Hakim Purwantini, S.E, M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Ibu Nur Laila selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Wawan Sadtyo Nugroho, S.E, M.Si., Ak., CA. selaku dosen penguji 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap skripsi saya.
4. Ibu Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc. selaku dosen penguji 2 yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.
5. Bapak, ibu, kakak, dan keluarga yang telah memberikan do’a, semangat dan bantuan yang tiada henti-hentinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Pihak-pihak terkait yang telah membantu proses skripsi saya.

Magelang, 09 Agustus 2018
Peneliti

Maulida Maharani Candrasari
NIM.14.0102.0115

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori	8
1. Teori Dua Faktor Herzberg	8
2. Kinerja Pegawai	9
3. Motivasi Kerja	11
4. Lingkungan Kerja	11
5. Kemampuan Kerja	12
6. Gaya Kepemimpinan	13
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	15
C. Perumusan Hipotesis.....	17
D. Model Penelitian	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Populasi dan Sampel	23
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	24
D. Analisis Data	27
E. Uji Hipotesis	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif Data.....	32
B. Statistik Deskriptif Responden.....	32
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	33
D. Uji Kualitas Data.....	34
1. Uji Validitas	34

2. Uji Reliabilitas	37
E. Analisis Data	38
1. Regresi Linier Berganda	38
F. Uji Hipotesis	40
1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	40
2. Uji F	41
3. Uji t	41
G. Pembahasan.....	44
 BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	50
B. Keterbatasan.....	51
C. Saran	51
 DAFTAR PUSTAKA.....	53
 LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian	32
Tabel 4.2 Profil Responden	33
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Data Penelitian	33
Tabel 4.4 <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>	36
Tabel 4.5 <i>Cross Loading</i> Pengujian Validitas	36
Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas	38
Tabel 4.7 Koefisien Regresi	38
Tabel 4.8 Nilai Koefisien Determinasi	40
Tabel 4.9 Uji F	41
Tabel 4.10 Uji t	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	22
Gambar 3.1 Uji F	30
Gambar 3.2 Uji t.....	31
Gambar 4.1 Uji F	41
Gambar 4.2 Penerimaan Hipotesis Motivasi Kerja.....	42
Gambar 4.3 Penerimaan Hipotesis Lingkungan Kerja.....	43
Gambar 4.4 Penerimaan Hipotesis Kemampuan Kerja.....	44
Gambar 4.5 Penerimaan Hipotesis Gaya Kepemimpinan.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Daftar OPD Kabupaten dan Kota Magelang	63
Lampiran 3 Tabulasi Data Awal	65
Lampiran 4 Tabulasi Data Valid	80
Lampiran 5 Statistik Deskriptif.....	95
Lampiran 6 Uji Validitas Pertama	96
Lampiran 7 Uji Validitas Kedua	99
Lampiran 8 Uji Reliabilitas.....	100
Lampiran 9 Analisis Regresi Berganda	101
Lampiran 10 Surat Ijin Riset.....	102
Lampiran 11 Surat Ekpeditasi.....	108

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten dan Kota Magelang)

**Oleh:
Maulida Maharani Candrasari**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kabupaten dan Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan teori dua faktor Herzberg sebagai *grand theory*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai OPD Kabupaten dan Kota Magelang. Kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 174 eksemplar dan kuesioner yang kembali dan dapat diolah sesuai kriteria adalah sebanyak 145 eksemplar. Metode pengambilan data yang digunakan adalah dengan *purposive sampling* dengan kriteria pegawai non manajerial dan sudah bekerja minimal 2 tahun lamanya. Uji *Adjusted R²* menunjukkan besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,575, hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja pegawai OPD Kabupaten dan Kota Magelang adalah sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar 42,5% dijelaskan oleh faktor-faktor dari luar model penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya
Kepemimpinan, Kinerja Pegawai**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi organisasi dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah organisasi diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Dengan begitu suatu organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya dengan baik.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, suatu organisasi harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Adapun beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, kemampuan kerja karyawan, motivasi kerja dari diri karyawan maupun dari perusahaan, dan gaya kepemimpinan dari atasan terhadap pegawainya.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong pegawai mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan

organisasi. Motivasi kerja yang diperoleh pegawai menjadi faktor penentu dalam keberhasilan organisasi. Motivasi kerja bisa muncul dari diri sendiri maupun dari organisasi, seperti bonus dan tunjangan kesehatan. Jika motivasi kerja dari diri sendiri untuk bekerja dengan baik dan dorongan yang baik pula dari perusahaan atau organisasi maka kinerja pegawai akan baik pula.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan lebih baik juga.

Hasil penilaian AKIP Pemda Kabupaten Magelang dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 mendapat predikat CC (nilainya >50-60), sedangkan hasil penilaian untuk Kota Magelang dari 2012 sampai dengan tahun 2016 adalah mendapat predikat C (nilainya >30-50) (bpkp.go.id). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja Kabupaten Magelang lebih baik dibandingkan dengan kinerja Kota Magelang. Namun dengan predikat C dan CC kinerja keduanya masih belum optimal.

Pada tahun 2017 di Kabupaten Magelang dari 185 indikator kinerja, 126 telah terlampaui dan sesuai target atau sebesar 68,11%, sedangkan 59 indikator kinerja capaiannya belum sesuai yang diharapkan (Anwari, 2017), sedangkan di Kota Magelang belum semua BUMD di Kota Magelang mampu mencapai target sesuai dengan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) (jatengprov.go.id). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja di Kabupaten dan Kota Magelang belum maksimal.

Penelitian tentang kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun masih terdapat ketidakkonsistenan hasil terhadap penelitian tersebut. Penelitian Dhermawan, dkk (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Idayati (2017) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Arianto (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Idayati (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Alamsyah (2013) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Syardianto (2014) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini termotivasi dari penelitian Idayati (2017) tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu, **pertama** penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu kemampuan kerja dari penelitian Syardianto (2014). Alasan penambahan variabel independen kemampuan kerja adalah karena kemampuan kerja merupakan determinan penting dalam mendukung tugas dan fungsinya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pihak manajemen organisasi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. **Kedua**, penelitian ini menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan dari penelitian Utomo dan Romat (2017). Alasan penambahan variabel independen gaya kepemimpinan adalah karena

pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjalankan segala tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Perbedaan yang **ketiga** dari penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Idayati (2017) objek penelitiannya adalah pegawai BKPP Kabupaten Musi Rawas. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten dan Kota Magelang. Alasannya adalah bahwa kinerja di Kabupaten dan Kota Magelang belum maksimal, terbukti dengan adanya beberapa indikator kerja yang belum tercapai dan sesuai target.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

- a. Dapat memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di bidang keilmuan terutama Akuntansi Sektor Publik.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten dan Kota Magelang untuk memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan

hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten dan Kota Magelang untuk membuat kebijakan sesuai dengan hasil penelitian untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran umum masalah objek penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bagian ini akan dikemukakan teori-teori yang diambil dan literatur sebagai landasan dalam pembahasan dalam pembahasan hasil penelitian. Selain itu juga disajikan telaah hasil penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian meliputi populasi dan sampel, data penelitian, variabel penelitian dan pengukuran data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan diuraikan hasil dan pembahasan yang meliputi statistik deskriptif data, statistik deskriptif responden, statistik deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data, analisis data, uji hipotesis dan pembahasan.

Bab V : Kesimpulan

Bagian ini merupakan bagian penutup atau bagian terakhir dari penyusunan hasil penelitian. Bagian ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg (1959), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Herzberg dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas). Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Roen, 2012).

a. *Hygiene Factors* (Faktor Kesehatan)

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika

faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor *higienis* juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

b. *Motivation Factors* (Faktor Pemuas)

Menurut Herzberg, *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah

untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harsuko, 2011). Menurut Simamora (1995), “kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Kriteria kinerja berbeda pada setiap organisasi, karena keluaran (*output*) masing-masing pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda pula. Menurut Dessler (2001:107) faktor-faktor umum yang mungkin dapat dijadikan kriteria kinerja antara lain :

- a. Mutu : Kecermatan dan ketuntasan kerja yang dilaksanakan
- b. Produktivitas : kuantitas dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan jabatan : Ketrampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan.
- d. Keandalan : Sejauh mana seseorang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.
- e. Ketersediaan : sejauh mana seseorang tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan.
- f. Ketidaktergantungan : sejauh mana kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

3. Motivasi Kerja

Motivasi dijadikan sebagai penggerak dalam mengarahkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Siagian (2004) “motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) “motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan”.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

- a. Motivasi Intrinsik : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan, dll.
- b. Motivasi Ekstrinsik : prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antar karyawan, dll.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja

dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Priansa (2011) secara umum “lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis”. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

5. Kemampuan Kerja

“Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya” (Gibson, 1994). Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Moenir, 2008), yaitu :

a. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat kerja.

b. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

c. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

6. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Thoha (2010), “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Sedangkan menurut Supardo (2006), “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dicapai. Adapun gaya kepemimpinan ada beberapa jenis, yaitu sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan. Sedangkan kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa di analogikan dengan peribahasa Tong Kosong Nyaring Bunyinya.

b. Gaya kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas yaitu apa yang menguntungkan dirinya, dan

juga menguntungkan lawannya. Kesabaran dan kepasifan adalah kelemahan pemimpin dengan gaya diplomatis ini.

c. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada di pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah-langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian otoriter ini. Mereka sangat mementingkan tujuan sehingga tidak pernah peduli dengan cara.

d. Gaya Kepemimpinan Moral

Kelebihan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah umumnya Mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Mereka memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, juga sabar, murah hati. Kelemahan dari pemimpin seperti ini adalah emosinya. Rata-rata orang seperti ini sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan di Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut telah menggunakan berbagai indikator untuk

mengukur kinerja karyawan. Adapun telaah penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Majid (2016)	Independen : Gaya Kepemimpinan Dependen : Kinerja Pegawai	- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2.	Budianto dan Amelia (2015)	Independen : Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Pegawai	- Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3.	Syardianto (2014)	Independen : Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Pegawai	- Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4.	Putra, dkk (2013)	Independen : Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Pegawai	- Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5.	Utomo dan Romat (2017)	Independen : Gaya Kepemimpinan Dependen : Kinerja Pegawai	- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6.	Idayati (2017)	Independen : Motivasi dan Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Pegawai	- Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Sumber : data dari berbagai sumber 2018

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong pegawai mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang diperoleh pegawai menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut mangkunegara (2007) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didasarkan pada teori dua faktor Herzberg.

Berdasarkan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factors* (faktor intrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Motivasi kerja merupakan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi kerja dapat timbul dari diri karyawan sendiri maupun dari pihak perusahaan. Motivasi kerja dari perusahaan misalnya adalah pemberian bonus dan fasilitas yang memadai. Dengan begitu kinerja karyawan akan menjadi lebih baik karena hal tersebut.

Dari penelitian Idayati (2017), dan Syardianto (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Priansa (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didasarkan pada teori dua faktor Herzberg.

Berdasarkan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factors* (faktor intrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Lingkungan kerja merupakan

faktor ekstrinsik dari seorang pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik.

Dari peneleitian Idayati (2017), Budianto dan Amelia (2015), serta Putra, dkk (2013) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (1994), kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang dilakukannya. Menurut Moenir (2008), ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu kemampuan teknis, kemampuan bersifat manusiawi dan kemampuan konseptual. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai didasarkan oleh teori dua faktor Herzberg.

Berdasarkan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factors* (faktor intrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan

faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Kemampuan kerja merupakan faktor intrinsik dari seorang karyawan. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, jika perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka kinerja karyawan tersebut akan baik.

Dari penelitian Syardianto (2014) dan Putra, dkk (2013) kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dicapai. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didasarkan oleh teori dua faktor Herzberg.

Berdasarkan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi

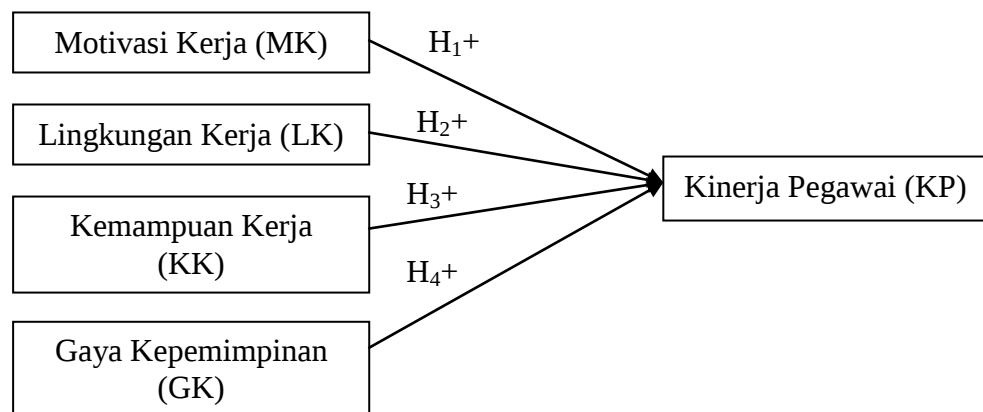
sebagai *hygiene factors* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factors* (faktor intrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Gaya kepemimpinan merupakan faktor ekstrinsik. Gaya kepemimpinan dari atasan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan dengan senang hati, maka hasil pekerjaan karyawan akan memuaskan.

Dari penelitian Utomo dan Romat (2017), dan Majid (2016) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

D. Model Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja, kemampuan, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gambar berikut ini adalah model penelitiannya:



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan harapan responden dapat memberikan respon terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten dan Kota Magelang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan metode *purposive sampling* , dengan kriteria:

1. Pegawai yang bekerja di kantor dan dinas di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada pada level non manajerial. Pegawai level non manajerial yaitu staf atau pelaksana yang terdapat pada struktur sekretariat. Struktur sekretariat pada kantor, dinas dan badan terdiri

dari pegawai pada sub bagian perencanaan, sub bagian keuangan, serta sub bagian umum dan kepegawaian.

2. Pegawai yang sudah bekerja minimal 2 tahun dengan pertimbangan bahwa 2 tahun adalah waktu yang cukup bagi pegawai untuk menilai kinerjanya sendiri.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harsuko, 2011).

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai diadopsi dari Radini (2016) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Pengukuran variabel kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yaitu dengan kriteria jawaban 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk

mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja diadopsi dari Ledian (2014) yang terdiri dari 7 item pernyataan. Pengukuran variabel motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yaitu dengan kriteria jawaban 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Priansa (2011) secara umum “lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis”. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja diadopsi dari Radini (2016) yang terdiri dari 9 item pernyataan. Pengukuran variabel lingkungan kerja dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yaitu dengan kriteria jawaban 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju.

4. Kemampuan Kerja

“Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin

dilakukannya” (Gibson, 1994). Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Moenir, 2008), yaitu kemampuan teknis, kemampuan bersifat manusiawi, dan kemampuan konseptual.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja diadopsi dari Herlinda (2015) yang terdiri dari 6 item pernyataan. Pengukuran variabel kemampuan kerja dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yaitu dengan kriteria jawaban 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dicapai. Adapun gaya kepemimpinan ada beberapa jenis, yaitu gaya kepemimpinan karismatis, gaya kepemimpinan diplomatis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan moralis.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan diadopsi dari Radini (2016) yang terdiri dari 8 item pernyataan. Pengukuran variabel gaya kepemimpinan dilakukan dengan

menggunakan skala *Likert* 5 poin yaitu dengan kriteria jawaban 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju.

D. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range dan sebagainya (Ghozali, 2016:19). Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan. Statistik deskriptif juga digunakan untuk mengetahui gambaran demografi responden. Gambaran tersebut meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama masa bekerja.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor khususnya dalam penelitian sosial. Tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah

dikelompokan berdasarkan variabel latennya konsisten berada dalam konstruknya atau tidak.

Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi anatar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor dan *cross loading* $>0,50$ untuk menentukan kevalidan dari setiap item pernyataan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:47). Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Dalam hal ini pengukurannya hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi berganda. Regresi berganda merupakan perlasan dari regresi linear sederhana. Model persamaannya yaitu:

$$KP = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 LK + \beta_3 KK + \beta_4 GK + e$$

Keterangan :

KP = Kinerja Pegawai

α = konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefesien

e = *error*

E. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

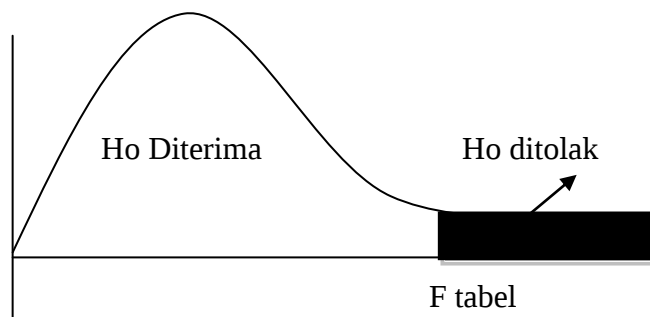
Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2016:95).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model (Ghozali, 2016:95). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *adjusted* R^2 berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted* R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independen.

2. Uji F

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah model yang digunakan fit atau tidak fit. Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel.
- b. Kriteria keputusan :
 - 1) Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
 - 2) Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$



Gambar 3.1
Uji F

3. Uji t

Uji statistik t pada menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Output hasil uji t dilihat untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan (Gujarati, 1999). Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau tidak diterima ada dua cara yang dapat dipilih yaitu :

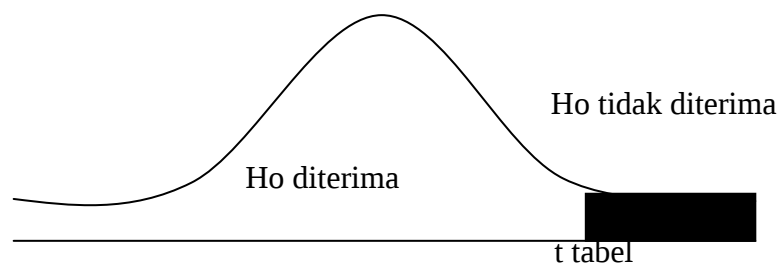
a. Membandingkan t hitung dengan t tabel

$T \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a tidak diterima.
Artinya tidak ada pengaruh signifikan dan variabel independen secara

individual terhadap variabel dependen $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

b. Melihat probabilitas *values*

Probabilitas *value* $>$ derajat keyakinan (0,05) maka H_0 diterima atau H_a tidak diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Probabilitas *value* $<$ derajat keyakinan (0,05) maka H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kabupaten dan Kota Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai OPD Kabupaten dan Kota Magelang. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria pegawai pada level non manajerial dan sudah bekerja minimal 2 tahun lamanya. Data yang dapat diolah dari penelitian ini adalah 145 kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji *Adjusted R Square* menunjukkan besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,579, hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten dan Kota Magelang adalah sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh faktor-faktor dari luar model penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} 50,516 > F_{tabel} 2,44$, artinya variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai secara baik dan model yang digunakan bagus (*fit*).
3. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa ada 2 (dua) variabel yang diterima dan 2 (dua) variabel tidak diterima. Motivasi kerja (H_1) dan kemampuan kerja

(H₃) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten dan Kota Magelang, sedangkan lingkungan kerja (H₂) dan gaya kepemimpinan (H₄) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten dan Kota Magelang.

B. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji *Adjusted R Square* yang menunjukkan nilai sebesar 0,579 (57,9%) sedangkan sisanya 42,1% dijelaskan oleh faktor-faktor dari luar model pada penelitian ini. Hal tersebut berarti masih banyak faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai OPD Kabupaten dan Kota Magelang selain motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan gaya kepemimpinan.
2. Waktu yang dilakukan untuk penelitian sangat terbatas, sehingga penelitian ini hanya memfokuskan pada dua wilayah yaitu OPD Kabupaten dan Kota Magealang, sehingga penelitian ini perlu kehati-hatian dalam generalisasi hasil.

C. Saran

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, anantara lian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen seperti disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin kerja dalam penelitian Prasetya (2017) menyatakan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka

akan meningkatkan kinerja pegawai pula. Kompensasi dalam penelitian Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa apabila dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk kinerja pegawai. Pegawai yang mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukannya dalam organisasi, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasi.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas wilayah penelitian tidak hanya pada OPD Kabupaten dan Kota Magelang saja tetapi di OPD Se-Karisidenan Kedu atau menambah satu wilayah seperti OPD Kabupaten Temanggung untuk generalisasi hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 2003. Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- Alamsyah, Bangkit. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Danar Hadi Surakarta. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anwari, Widodo. 2017. Bupati Magelang Mengatakan Dari 185 Indikator Kerja, 126 Telah Terlampaui dan Sesuai Target atau 68,11%. Magelang: Jatengprov.go.id. (Diakses Pada Tanggal 14 Mei 2018)
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar. *Jurnal Economia*. Volume 9 Nomor 2
- Budianto, Aji Tri dan Amelia Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Volume 3 Nomor 1
- bpkp.go.id (Diakses Pada Tanggal 25 Mei 2018)
- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Personalia, edisi ketiga, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Volume 6 Nomor 2
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. M. I. dan J. H. D. 1994. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses (Edisi Keenam)*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hanafi, B. D. dan C. Y. 2017. Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE, 5, 73–89.

- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Herlinda, Siska. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada BPR di Kabupaten Magelang). *Skripsi*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Idayati, Irma. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Adminika*. Volume 3 Nomor 1
- Lediana, Pungky. 2014. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai SKPD di Kota Magelang). *Skripsi*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 7). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Majid, Hasbi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bandar Udara Waris Kabupaten Keerom.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Moenir, A. S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*. Volume 6 Nomor 6 ISSN
- Prasetya, Marleni Putri. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Priansa dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Putra, Dana Cahya, dkk. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.
- Radini, Resti. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris di SKPD Kota Magelang). *Skripsi*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.

- Roen, F. 2012. Teori Dua Faktor. Retrieved from <http://perilakuorganisasi.com/teori-dua-faktor.html> (Diakses Pada Tanggal 14 November 2017)
- Siagian, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sukwadi, Ronald dan Yonathan. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan UKM. *Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer*. Volume 3 Nomor 11
- Supardo, W. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali Press.
- Syardianto. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*. Volume 3 Nomor 1
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utomo, Lukman dan Rumat Saragih. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang.

