

**ANALISIS FAKTOR KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
KARANGANYAR**

**NASKAH PUBLIKASI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan  
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Anggit Pradana  
NIM : C0117022

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM.  
Pembimbing 2 : Dra. Darsono, M.Si.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

**2021**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERNYATAAN PENULIS**

Judul : Analisis Faktor Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar  
Nama : Anggit Pradana  
NIM : C0117022

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Sukarata bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 4 Juli 2021



Anggit Pradana



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI  
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

Judul : Analisis Faktor Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja  
Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar  
Nama : Anggit Pradana  
NIM : C0117022

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/ penelitian yang telah peneliti selesaikan.

Pembimbing II

(Dra. Darsono, M.Si.)  
NIDN. 0604036401

Surakarta, 4 Juli 2021  
Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM)  
NIDN. 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI**

Judul : Analisis Faktor Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar  
Nama : Anggit Pradana  
NIM : C0117022

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji :

Pada hari/ tanggal : 4 Juli 2021

Ketua Penguji : A.Zailani, SE., S.Ag., M.Pd., M.Si.

Sekretaris : Drs. Suharyoko, M.Si.

Anggota : Dra. Mrihrahayu R., MM.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Drs. Tri Handoko, M. M.**

**NIDN. 0630055901**

Ketua Program Studi Manajemen

**Drs. M. Nurhadi Sulisityono, M. M.**

**NIDN. 0624105601**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN PENULIS</b> .....	ii
<b>HALAMAN NASKAH PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	1
<b>ABSTRACT</b> .....	2
<b>A. PENDAHULUAN</b> .....	3
1. Latar Belakang Masalah .....	3
2. Identifikasi Masalah .....	3
3. Tujuan Penelitian .....	3
4. Manfaat Penelitian .....	4
<b>B. TINJUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	4
1. Tinjauan Pustaka .....	4
2. Kerangka Pemikiran .....	6
3. Hipotesis .....	6
<b>C. METODE PENELITIAN</b> .....	7
<b>D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	7
1. Hasil Penelitian .....	7
2. Pembahasan .....	12
<b>E. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	13
1. Kesimpulan .....	13
2. Saran .....	14
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	15

## DAFTAR TABEL

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	8
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan .....	8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	9
Hasil Perhitungan Uji Realiabilitas .....	9
Hasil Uji Normalitas .....	9
Hasil Uji Multikolonieritas .....	10
Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	11
Hasil Uji t .....	11
Hasil Uji Koefisien Determinansi ( $R^2$ ) .....	12

## DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran .....	6
Grafik Scatter P-Plot .....	9
Grafik Normal Plot .....	10

**ANALISIS FAKTOR KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
KARANGANYAR**

Anggit Pradana, Mrihrahayu Rumaningsih, Darsono  
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta  
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini adalah 60 orang pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dan menggunakan teknik sampel total yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 60 Orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala Linkert.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, (2) uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, (3) uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, (4) uji t menunjukkan bahwa kemampuan menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, (5) uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, (6) uji  $R^2$  menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan sebesar 68,3 %, sedangkan 31,7% kinerja pegawai di sebabkan oleh variabel-variabel lain di luar ini.

**Kata kunci** : **Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kemampuan**

## **ABSTACT**

*This study aims to determine: (1) The influence of leadership on employee performance at the Regional Secretariat of Karanganyar Regency, (2) The influence of the work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Karanganyar Regency, (3) The influence of motivation on employee performance at the Regional Secretariat of Karanganyar Regency.*

*This type of research is quantitative research using multiple linear regression analysis techniques. The population in this study were 60 employees at the Regional Secretariat of Karanganyar Regency and using a total sample technique, namely all employees, amounting to 60 people. The data collection technique used is a questionnaire using the Linkert scale.*

*The conclusions of this study are: (1) the t test shows that leadership has a significant positive effect on employee performance at the Karanganyar Regency Regional Secretariat, (2) the t test shows that the work environment has no significant effect on employee performance at the Karanganyar Regency Regional Secretariat, (3) The t test shows that motivation has a significant positive effect on employee performance at the Karanganyar Regency Regional Secretariat, (4) the t test shows that the ability shows that it has a significant positive effect on employee performance at the Karanganyar Regency Regional Secretariat, (5) the F test shows that leadership, work environment, motivation, and ability simultaneously have a significant effect on employee performance at the Karanganyar Regency Regional Secretariat, (6) the R<sup>2</sup> test shows that employee performance at the Karanganyar Regency Regional Secretariat is influenced by leadership, work environment, motivation, and ability by 68.3%, while 31.7% of employee performance is caused by other variables beyond this.*

**Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Ability**



## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan. Salah satu ketercapaian dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kemampuan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Faktor yang terakhir dalam mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain.

### **Identifikasi Masalah**

Penelitian ini memiliki beberapa identifikasi masalah yang meliputi :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar?
- c. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar?
- d. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar
- d. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar

#### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi mahasiswa dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dan menambah pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti dan dapat menjadi referensi untuk bahan penelitian selanjutnya.
- b. Bagi objek penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar

## **B. TINJUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **Tinjauan Pustaka**

#### **1. Teori Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2017:15) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, 2018:86).

Fungsi kepemimpinan menurut Ansory (2018:83), antara lain :

- a) Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu .
- b) Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
- c) Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen.
- d) Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- e) Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan.
- f) Pemprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana.
- g) Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.

#### **2. Teori Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018:12) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya

pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuh.

Menurut Afandi (2018:24) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

### 3. Teori Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2017:75) tujuan dari motivasi kerja 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
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 4. Teori Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah. Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016:65) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

#### a) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan pondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

#### b) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

d) Keterampilan (*skill*)

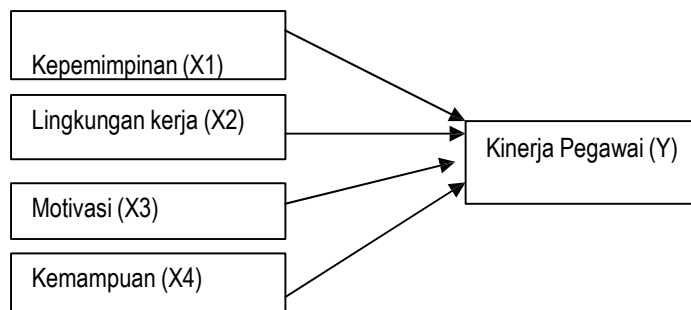
Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5. Teori Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Edison (2016:24) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Hipotesis**

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

4. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
5. Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar yang beralamat di Jln. Lawu No.385, Bejen, Karanganyar, Badran Asri, Cangakan, Kec. Karanganyar, Kab. Karanganyar, Jawa Tengah 57712. Penelitian dilaksanakan dari bulan April 2021- Juli 2021.

Populasi dalam penelitian ini meliputi pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 60 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang sedikit maka dalam menentukan jumlah sampel menggunakan teknik sampel total, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapat dengan cara memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah kabupaten Karanganyar.

### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini jumlah responden yaitu 60 orang. Terdapat 38 berjenis kelamin laki-laki dan 22 perempuan. Sedangkan usia 20-30 tahun berjumlah 6 orang, 31-40 tahun berjumlah 18 orang, dan di atas 40 tahun berjumlah 36 orang. Sedangkan menurut tingkat pendidikan terakhir, responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA berjumlah 11 orang, dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma berjumlah 3 orang, dan dengan tingkat pendidikan Sarjana S1 berjumlah 28 orang, sedangkan S2 berjumlah 18 orang. Berdasarkan masa kerja responden yang bekerja <1 tahun berjumlah 1 orang, 1-5 tahun berjumlah 5 orang, 5-10 tahun berjumlah 6 orang dan lebih dari 10 tahun berjumlah 48 orang.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan nilai signifikansi 5 %.

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel, yaitu:

$$df = n - 2$$

$$df = 60 - 2$$

$$df = 58$$

$$df = 0,254$$

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Pertanyaan 1	0.639	0.254	Valid
	Pertanyaan 2	0.780	0.254	Valid
	Pertanyaan 3	0.776	0.254	Valid
	Pertanyaan 4	0.678	0.254	Valid
	Pertanyaan 5	0.730	0.254	Valid

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0.765	0.254	Valid
	Pertanyaan 2	0.814	0.254	Valid
	Pertanyaan 3	0.862	0.254	Valid
	Pertanyaan 4	0.825	0.254	Valid
	Pertanyaan 5	0.839	0.254	Valid

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X3)	Pertanyaan 1	0.777	0.254	Valid
	Pertanyaan 2	0.551	0.254	Valid
	Pertanyaan 3	0.560	0.254	Valid
	Pertanyaan 4	0.760	0.254	Valid
	Pertanyaan 5	0.698	0.254	Valid
	Pertanyaan 6	0.776	0.254	Valid
	Pertanyaan 7	0.781	0.254	Valid
	Pertanyaan 8	0.786	0.254	Valid
	Pertanyaan 9	0.781	0.254	Valid

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel Kemampuan (X4)**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan (X4)	Pertanyaan 1	0.802	0.254	Valid
	Pertanyaan 2	0.811	0.254	Valid
	Pertanyaan 3	0.798	0.254	Valid
	Pertanyaan 4	0.726	0.254	Valid
	Pertanyaan 5	0.772	0.254	Valid
	Pertanyaan 6	0.831	0.254	Valid
	Pertanyaan 7	0.796	0.254	Valid

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X5)**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Pertanyaan 1	0.579	0.254	Valid
	Pertanyaan 2	0.802	0.254	Valid
	Pertanyaan 3	0.830	0.254	Valid
	Pertanyaan 4	0.723	0.254	Valid
	Pertanyaan 5	0.743	0.254	Valid
	Pertanyaan 6	0.606	0.254	Valid
	Pertanyaan 7	0.546	0.254	Valid
	Pertanyaan 8	0.635	0.254	Valid

**Uji Reabilitas**

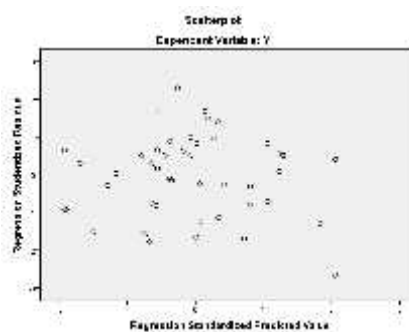
Koefisien Alpha Cronbachs atau Rrt kurang dari 0,06 menunjukkan tingkat reabilitas rendah, jika Rrt lebih dari 0,06 atau semakin mendekati angka 1,00 berarti reabilitas tinggi/ reliabel.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.765	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.892	Reliabel
Motivasi (X3)	0.693	Reliabel
Kemampuan (X4)	0.886	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.822	Reliabel

**Uji Heteroskedastisitas**

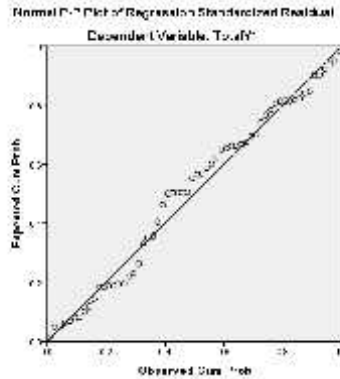
**Gambar 2**  
**Grafik Scatterplot**



Terlihat bahwa titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi.

**Uji Normalitas**

**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-Plot**



Uji normalitas untuk mendeteksi apabila residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan analisis grafik normal plot. Berdasarkan gambar V.1 diatas grafik normal plot tersebut, terlihat titik - titik menyebar di garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal, maka dapat diartikan bahwa data distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak adanya multikolonieritas antar variabel dependen dalam model regresi.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.611	1.636
Lingkungan Kerja (X2)	0.599	1.668
Motivasi (X3)	0.794	1.259
Kemampuan (X4)	0.681	1.468

#### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel bebas (i dependen) terhadap variabel terikat (dependen).



**Tabel 8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardizes Coefficients
	B
(Constant)	-2.008
Kepemimpinan (X1)	0.497
Lingkungan Kerja (X2)	0.056
Motivasi (X3)	0.243
Kemampuan (X4)	0.498

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = -2.008 + 0.497X_1 + 0.056X_2 + 0.243X_3 + 0.498X_4$$

**Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel idenpeden dan variabel dependen. Apabila t hitung < t tabel dan signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Signifikansi
(Constant)	-0.499	0.620
Kepemimpinan (X1)	3.076	0.003
Lingkungan Kerja (X2)	0.413	0.682
Motivasi (X3)	2.249	0.019
Kemampuan (X4)	6.162	0.000

Hasil dari uji t pada tabel dapat dianalisa bahwa :

1. Pengaruh Kepemimpinan X1 terhadap Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel 3.076 artinya t hitung > t tabel (3.076 > 2.003 ) dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga diartikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja X2 terhadap Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel 0,413 artinya t hitung < t tabel (0,413 < 2.003 ) dan tingkat signifikansi sebesar 0,682 > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi X3 terhadap Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel 2.246 artinya t hitung < t tabel (2.246 < 2.003 ) dan tingkat signifikansi sebesar 0.029 > 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kemampuan X4 terhadap Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel 6.162 artinya t hitung > t tabel (6.162 > 2.003 ) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga diartikan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinansi, diketahui dari Adjusted R Square sebesar 0.683. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan sebesar 68,3 %. Sedangkan sisanya 31,7 % kinerja pegawai disebabkan oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.841 <sup>a</sup>	0.707	0.683	1.959

**Pembahasan**

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karangnyar. Hal ini ditunjukkan bahwa t hitung sebesar 3.076 dan diperoleh t tabel sebesar 2.003. Dari hasil perhitungan didapatkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu tabel 3.076 > 2.003. Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yaitu 0.003 < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan

Ha diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan bahwa t hitung sebesar 0.413 dan diperoleh t tabel sebesar 2.003. Dari hasil perhitungan didapatkan t hitung lebih kecil dari pada t tabel yaitu  $0.413 < 2.003$ . Untuk nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.682 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

3. Pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.246 dan diperoleh t tabel sebesar 2.003. Dari hasil perhitungan didapatkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu  $2.246 > 2.003$ . Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.029 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

4. Pengaruh kemampuan (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis regresi, bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan bahwa t hitung sebesar 6.162 dan diperoleh t tabel sebesar 2.003. Dari hasil perhitungan didapatkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu  $6.162 > 2.003$ . Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dilihat dari hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini meliputi kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.076 > 2.003$ ) Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.003 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0.413 < 2.003$ ). Untuk nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.682 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.246 > 2.003$ ). Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.029 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $6.162 > 2.003$ ). Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Saran**

Penulis menyadari bahwa penelitian dengan judul “ Analisis Faktor Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar” masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian. Oleh sebab itu penulis berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini dengan merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada.

1. Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu kepemimpinan yang baik sangat perlu dipertahankan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama.
2. Kepada pihak manajemen kantor untuk memperhatikan pemberian lingkungan kerja yang baik dan nyaman, agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Kepada pihak kantor untuk memperhatikan pemberian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi akan membuat semangat bekerja semakin meningkat contohnya memeberikan pujian kepada pegawai yang sudah maksimal mengerjakan pekerjaan.
4. Kepada pihak manajemen kantor, diharapkan untuk selalu memperhatikan kemampuan setiap pegawai terhadap tugas maupun jabatan yang diberikan kepada pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul, Muhid. 2012. *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zifatama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing,
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalía*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S ; Bahri, S. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 (1): 71-80.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sardiman. A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.-- ed.1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Berbasis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV..
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Raharjo, Pramita & WARSO. 2016 Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kopetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi Kasus pada KUD"PATI KOTA"KABUPATEN PATI). *Jurnal Of Manajemen*, vol.2 No,2.
- Ruvimbo, Sharon Terera. 2014. The Impact Of Rewards on Job Satisfaction and Employe Retention. University of Limpopo : Departemen Of Business Management E-ISSN 2039 Vol 5 No 1 .
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner* (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks.
- Zainal, Hadad, & Ramly (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.