

THE EFFECT OF LEADERSHIP, MOTIVATION, COMPETENCE WORK ENVIRONMENT AND COMMITMENT TO PERFORMANCE OF REGIONAL SECRETARIAT EMPLOYEES OF MAGELANG REGENCY

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap
Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang

Adhika Devi Aryani

Universitas Muhammadiyah Magelang

Email: rasyidmumtaz@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, motivation, competence, work environment and commitment to the performance of Magelang District Regional Secretariat employees both partially and simultaneously. Based on the sampling method with purposive sampling obtained a sample of 138 people. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that 1) There was influence of leadership, motivation, competence, work environment and commitment simultaneously to the performance of Magelang District Regional Secretariat employees; 2) There was no influence of leadership, motivation and work environment partially on the performance of Magelang District Regional Secretariat employees; 3) There was influence between competence and commitment partially to the performance of Magelang District Regional Secretariat employees.

Keywords: *leadership, motivation, competence, work environment, commitment, employee performance*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan metode pengambilan sampel dengan purposive sampling diperoleh sampel sebanyak 138 orang. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang; 2) Tidak ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang; 3) Ada pengaruh kompetensi dan komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komitmen, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Pelaksanaan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih proaktif terhadap perubahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur pemerintah yang mempunyai peran dan kedudukan sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kinerja aparatur pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena disini aparatur pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja aparatur pemerintah, dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Hal ini penting agar di dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Menyadari akan tugas berat tersebut maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (*human resources*). (Ilma 2012).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerjanya, sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai, dimungkinkan semakin rendah pula kinerjanya. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh yang berarti bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi (Dessy 2014). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauhmana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander 2002).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Theory McClelland membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dimana pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Manik 2017).

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005: 113).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Alex (2001:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi dan atau berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik (Meyer, 1997). Secara teoritis, dikatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Pemerintah Kabupaten Magelang sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja

pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang sebagai pusat perkantoran Kepala Daerah dalam menjalankan tugas pokoknya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Magelang Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah disebutkan bahwa Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengorganisasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Mengingat peran dari Sekretariat Daerah yang strategis, maka diharapkan pegawai yang ditempatkan dalam organisasi ini adalah pegawai yang memiliki integritas, dedikasi, komitmen dan kompetensi, didukung dengan pemimpin dan kepemimpinan kompeten mampu memberikan motivasi dengan lingkungan kerja yang kondusif dan memadai sehingga kinerja dari organisasi optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini judul yang diambil adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang “. Rumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Berkaitan dengan rumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu pemerintah harus mampu mengembangkan berbagai faktor keberhasilan pelaksanaan organisasi yang dikontribusikan oleh keandalan sumber daya manusianya. Faktor keberhasilan tersebut harus mampu menterjemahkan visi, misi, dan strategi organisasi ke dalam ukuran-ukuran kinerja yang memberikan kerangka pada sistem pengukuran strategis dalam manajemen organisasi.

Menurut Mahmudi (2006:21) kinerja sebagai suatu konstruksi atau konsepsi yang multidimensional dimana pengukuran kinerja sangat bervariasi tergantung pada jenis dan faktor-faktor yang ada dalam kinerja yang perlu diambil sebagai bahan pertimbangan dan perhitungan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor personal/individu, yaitu keterampilan (*skill*) individu, kompetensi, motivasi, komitmen dan kepercayaan diri yang dimiliki individu;
2. Faktor kepemimpinan, yaitu kualitas dorongan dari pimpinan, panduan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang diberikan oleh para manajer dan pimpinan kelompok;
3. Faktor tim, yaitu kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh kolega dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, yaitu sistem kerja, fasilitas dan infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual atau situasional, yaitu tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pengembangan Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

H₁. Kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan (*leadership*) menurut Stoner yang dikutip oleh Hani Handoko (2003: 294) adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari

sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan (*leadership*) adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai bawah dalam organisasi memperbaiki kinerjanya. Setiap orang dalam organisasi memiliki peran kepemimpinan yang harus dijalankan.

Kepemimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut. Faktor kepemimpinan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dijelaskan sebagaimana pendapat Siagian (2007:56) bahwa, keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Penelitian Joyce (2015) menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Danang (2016) dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2003:3) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya, yang dapat dilihat bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan hal yang penting untuk diterapkan kepada karyawan organisasi agar dapat bekerja dengan baik. Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja (Hasibuan,2007). Adanya pemberian motivasi oleh pemimpin kepada karyawan organisasi agar terbentuk kinerja yang baik. Menurut Robbins (2007), motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan pada awalnya muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan telah terpenuhi maka motivasi akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, apabila tujuan telah dicapai, biasanya motivasi menurun juga. Berdasar konsep tersebut motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya, meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian peningkatan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Penelitian Danang (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Dita (2017) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Theory McClelland membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang berkinerja rendah disebabkan karena motivasi kerja yang rendah (Manik 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Liestyodono (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Penelitian Riyanda (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Nita (2017) dimana kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Westerman (2007) menyatakan lingkungan kerja yang berorientasi tujuan memiliki peran dominan dalam menghasilkan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang berorientasi tujuan akan menghilangkan situasi ambigu dan mengurangi efek dari gangguan kognitif pada kinerja tugas. Dhermawan *et al.* (2012), Sofyan (2013) dan Wyan (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Sry (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Nyoman (2017) dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Komitmen terhadap kinerja pegawai.

Robbins (2008) mengatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang (suka maupun tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja apabila dia menyukai organisasi tersebut maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja, dimana organisasi sebagai itikat yang kuat dimana seseorang terlibat di dalam organisasi tersebut.

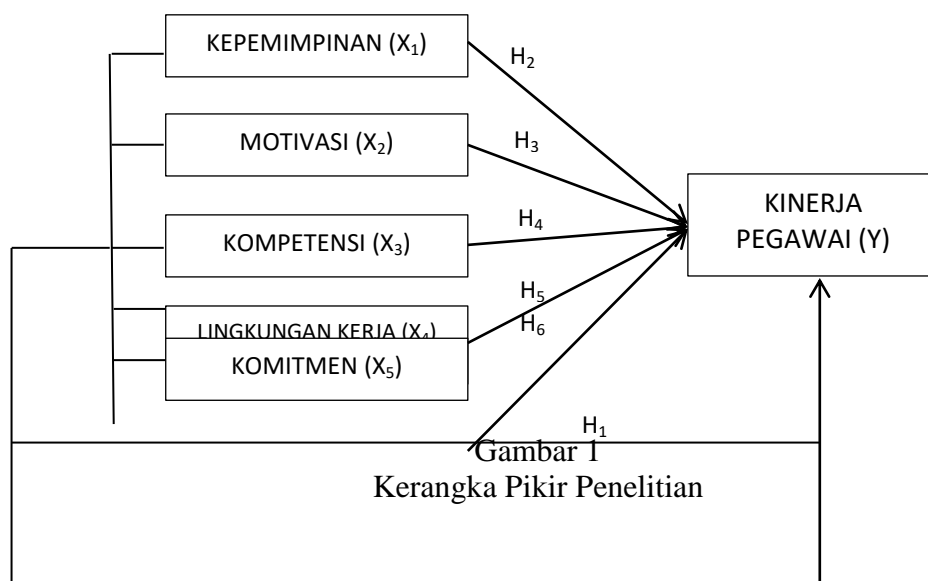
Babakus (1996) menyatakan bahwa komitmen merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh beberapa besar pekerjaan dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka.

Penelitian Ira (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Bambang (2017) dimana komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₆. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pikir Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang sebanyak 138 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang disesuaikan pada karakteristik yang telah ditentukan, yaitu PNS yang sudah bekerja di Sekretariat Daerah minimal satu tahun. Kriteria tersebut ditetapkan dengan asumsi bahwa pegawai yang bekerja lebih dari 1 tahun sudah menguasai tugas dan fungsinya dan sudah dapat dilakukan penilaian kinerjanya. Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan 138 orang sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana metode yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan metode angket, berupa instrumen penelitian yang berisikan daftar pertanyaan atau kuesioner.

Berikut disampaikan definisi operasional dan pengukuran variabel untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja pegawai adalah persepsi responden terhadap hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja antara lain berupa:

- a. Pencapaian target kerja.
- b. Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Kualitas pekerjaan yang baik.
- d. Tepat sasaran dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Pencapaian program kerja.

Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan persepsi yang sangat rendah dan 5 sangat tinggi.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah persepsi responden terhadap semua daya upaya dan kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahannya bersedia secara sukarela melakukan pekerjaan sesuai keinginan pemimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan antara lain berupa:

- a. Instruksi atau perintah yang jelas.
- b. Pemberian pujian atas pekerjaan pegawai.

- c. Menegur pegawai secara sopan.
- d. Bersikap terbuka.
- e. Menerima masukan secara bijaksana.

Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan persepsi yang sangat rendah dan 5 sangat tinggi.

3. Motivasi

Motivasi adalah persepsi responden tentang dorongan untuk melaksanakan tugas dan kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

- a. Prestasi kerja yang dihasilkan.
- b. Pengakuan atas kinerja.
- c. Minat pada pekerjaan.
- d. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- e. Peluang untuk mengembangkan pendidikan dan karir.

Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan persepsi yang sangat rendah dan 5 sangat tinggi.

4. Kompetensi

Kompetensi adalah persepsi responden tentang suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah:

- a. Motif.
- b. Sifat.
- c. Konsep diri.
- d. Pengetahuan.
- e. Keterampilan.

Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan persepsi yang sangat rendah dan 5 sangat tinggi.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi responden terhadap segala sesuatu yang disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah:

- a. Kondisi internal organisasi.
- b. Suasana kerja.
- c. Hubungan antar sesama pegawai.
- d. Hubungan antara pegawai dengan pimpinan.
- e. Tersedianya fasilitas-fasilitas untuk pegawai

Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan persepsi yang sangat rendah dan 5 sangat tinggi.

6. Komitmen

Komitmen adalah persepsi responden tentang orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen adalah:

- a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.
- b. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- d. Karakteristik anggota organisasi.
- e. Pengalaman kerja.

Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan persepsi yang sangat rendah dan 5 sangat tinggi.

Uji yang dilakukan terdiri dari uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi.

D. HASIL

1. Deskripsi responden

Responden yang digunakan sebanyak 138 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, golongan, jabatan dan pendidikan. Dengan hasil sebagai berikut: responden berdasarkan jenis kelamin responden pria lebih banyak yaitu 88 orang (64%), jumlah responden terbanyak berdasarkan usia adalah usia > 40-50 tahun yaitu 57 orang (41%), golongan kepangkatan jumlah terbanyak adalah golongan III yaitu 79 orang (57%), jumlah jabatan pelaksana sebanyak 101 orang (73%), dan jumlah responden terbanyak pada tingkat pendidikan SLTA/D1 yaitu 47 orang (34%)

2. Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas dimaksud disusun pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas		Reliabilitas	
	<i>Factor loading</i>	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja				
KIN1	0.846	Valid	0.831	Reliabel
KIN2	0.842	Valid		
KIN3	0.875	Valid		
KIN4	0.507	Valid		
KIN5	0.777	Valid		
Kepemimpinan				
KPM1	0.743	Valid	0.643	Reliabel
KPM2	0.504	Valid		
KPM3	0.620	Valid		
KPM4	0.588	Valid		
KPM5	0.808	Valid		
Motivasi				
MOT1	0.634	Valid	0.710	Reliabel
MOT2	0.695	Valid		
MOT3	0.741	Valid		
MOT4	0.575	Valid		
MOT5	0.798	Valid		
Kompetensi				
KMP1	0.858	Valid	0.813	Reliabel
KMP2	0.537	Valid		
KMP3	0.804	Valid		
KMP4	0.886	Valid		

KMP5	0.757	Valid		
Lingkungan Kerja				
LK1	0.848	Valid	0.796	Reliabel
LK2	0.671	Valid		
LK3	0.700	Valid		
LK4	0.698	Valid		
LK5	0.808	Valid		
Komitmen				
KMT1	0.779	Valid	0.859	Reliabel
KMT2	0.784	Valid		
KMT3	0.741	Valid		
KMT4	0.891	Valid		
KMT5	0.800	Valid		

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Hasil pada tabel 1 menunjukkan semua item valid. Pernyataan ini mengacu pada kaidah penghitungan yaitu, apabila r hitung $>$ r tabel adalah valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka item tidak valid, dimana r tabel dengan jumlah sampel 30 dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Dengan demikian semua item yang digunakan pada kuesioner oleh masing-masing variabel kinerja, kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Pengujian reliabilitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada kuesioner penelitian mempunyai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan semua item yang digunakan pada kuesioner oleh masing-masing variabel kinerja, kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda pada program SPSS versi 16, dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji F (simultan).

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hipotesis penelitian :

H_{01} : Sig. $>$ α , Tidak ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

H_{a1} : Sig. $<$ α , Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2
ANOVA (Uji F)

ANOVA_b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,938	5	73,988	16,937	,000 _a
	Residual	576,641	132	4,368		
	Total	946,580	137			

a Predictors: (Constant), Ling_Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Komitmen

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel 2 diperoleh nilai F hitung 16,937 sedangkan besarnya signifikansi 0,000. Apabila nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1=k$ dan $df_2 = n-k-1$. Dari tabel diatas diketahui bahwa F hitung sebesar 16.937 dan F tabel sebesar 2,21, sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan demikian model regresi dinyatakan fit atau baik. Signifikansi ANOVA apabila lebih kecil dari alfa, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dimana $0,000 < \alpha$ (taraf signifikansi $\alpha: 0,05$). Dengan demikian variasi variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan pada hipotesis 1 bahwa “Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai”.

b. Uji regresi parsial (t)

Untuk mengetahui pengaruh secara terpisah (parsial) pada tiap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) maka dilakukan uji t, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,913	1,870		3,162	,002
Kepemimpinan	,114	,091	,103	1,258	,211
Motivasi	,000	,110	,000	-,006	,995
Kompetensi	,376	,106	,346	3,532	,001
Ling_Kerja	-,090	,094	-,082	-,958	,340
Komitmen	,303	,096	,327	3,166	,002

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan analisis regresi parsial menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 5,913 + 0,114X_1 + 0,000X_2 + 0,376X_3 - 0,090X_4 + 0,303X_5$$

Persamaan tersebut sebagai alat prediksi dan estimasi signifikansi koefisien regresi. Interpretasi model regresi berganda tersebut sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,913, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
- 2) Koefisien regresi β_1 sebesar 0,114 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
- 3) Koefisien regresi β_2 sebesar 0,000 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
- 4) Koefisien regresi β_3 sebesar 0,376 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.

- 5) Koefisien regresi β_4 sebesar 0,090 bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berlawanan arah dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
- 6) Koefisien regresi β_5 sebesar 0,303 bernilai positif, hal ini menunjukkan hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.

Hasil uji regresi parsial (t) masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian :

H_{02} : Sig.> α , Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

H_{a2} : Sig.< α , Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,258, lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.960 sedangkan nilai signifikansi 0,211 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > α) berarti H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian :

H_{03} :Sig.> α ,Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

H_{a3} :Sig.< α ,Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar -0,006, lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.960 sedangkan nilai signifikansi 0,995 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > α) berarti H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Sehingga motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja..

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian :

H_{04} :Sig.> α ,Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

pegawai.

H_{a4} :Sig.< α ,Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.532, lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.960 sedangkan nilai signifikansi 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (Sig. < α) berarti H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian :

H_{05} :Sig.> α ,Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_{a5} :Sig.< α ,Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar -0.958, lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.960 sedangkan nilai signifikansi 0,340 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > α), berarti H_{05} diterima dan H_{a5} ditolak. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian :

H_{06} :Sig. > α ,Tidak ada pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

H_{a6} :Sig. < α , Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,166 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.960 sedangkan nilai signifikansi 0,02 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (Sig. > α), berarti H_{06}

ditolak dan H_{a6} diterima. Sehingga komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dicari koefisien determinasi (R Square), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,625a	0,391	0,368	2,090

a Predictors: (Constant), Ling_Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Komitmen

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 5 koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,391. Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen sebesar 39,1 %, sedangkan sisanya sebesar 60,9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen bersinergi secara positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi (2010) dan Deddy (2016).

Konsep kinerja adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh seseorang, kelompok atau organisasi yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berhubungan dan berpengaruh satu sama lainnya terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor individual (kompetensi, motivasi, komitmen), faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (perubahan lingkungan dan eksternal). Apabila faktor-faktor ini saling berhubungan, saling mempengaruhi satu sama lain dan bersinergi dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Keseluruhan faktor tersebut saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain terhadap tingkat kinerja.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera (2017).

Pimpinan yang ideal sebagaimana diungkapkan oleh Heflin Frinces (2008: 312), harusnya memiliki keahlian dan keterampilan sebagai berikut:

- Kemampuan menggunakan kekuasaan secara efektif dan berperilaku yang bertanggung jawab.
- Kemampuan memahami manusia yang memiliki kekuatan motivasi yang berbeda pada waktu yang berbeda dan dalam situasi yang berbeda pula.
- Kemampuan memberikan dan memicu inspirasi pihak lain

- d. Kemampuan bertindak dengan suatu perilaku yang dapat mengembangkan suatu iklim yang kondusif untuk merespon dan meningkatkan motivasi.

Berdasarkan jawaban responden, pimpinan belum memberikan teguran atas kesalahan dengan sopan dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dilakukan pegawai agar pegawai merasa diperhatikan. Hal ini menunjukkan pimpinan kurang bisa memiliki kekuatan motivasi yang berbeda dan waktu yang berbeda dan dalam situasi yang berbeda, kurang memiliki kemampuan memberi dan memicu inspirasi pihak lain dan kurang mampu bertindak dengan suatu perilaku yang dapat mengembangkan suatu iklim yang kondusif untuk merespon serta meningkatkan motivasi, sehingga kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fricilia (2014).

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur pembangkitan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas terus-menerus dan adanya tujuan. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai guna pencapaian target kerja organisasi.

Berdasarkan jawaban responden, pekerjaan di Sekretariat Daerah kurang mendukung kelancaran karir dan prestasi kerja yang telah dilakukan belum mendapatkan penghargaan yang layak dari instansi mengakibatkan motivasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang berkurang sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai, dan secara statistik motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan keterangan tersebut menunjukkan indikasi kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi kerja selayaknya diberikan kepada pegawai, dimulai dari hal-hal yang kecil seperti pujian, penghargaan, kelancaran dan kejelasan perjalanan karir, sampai pada pemberian insentif bagi pegawai yang berkinerja baik. Motivasi menurut Robbins dan Coulter (2002:92) merupakan kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan sejumlah individu. Untuk itu seyogyanya perlu diupayakan dan dikoordinasikan tentang kelancaran dan kejelasan karir pegawai Sekretariat Daerah yang telah memenuhi syarat dan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan sehingga bisa memberikan motivasi yang optimal guna peningkatan kinerja yang optimal pula.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Rostarina (2016).

Menurut Spencer (1993) hubungan antara kompetensi pegawai adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan apabila pegawai ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Sriwidodo (2010) mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh pekerjaan itu. Melalui kompetensi yang memadai, seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai, sifat dan konsep diri yang semakin baik. Ciri-ciri pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki

pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, serta memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik.

Berdasarkan jawaban responden, memahami dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan keberhasilan ataupun kegagalan masa lampau sebagai pelajaran dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menurut keterangan diatas maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Pengalaman seseorang dalam melaksanakan pekerjaan baik itu keberhasilan maupun kegagalan masa lampau juga dapat digunakan sebagai indikator kompetensi seseorang, pegawai dengan masa kerja sedikit akan berbeda menyikapi suatu permasalahan dalam pekerjaan maupun organisasi dengan pegawai yang sudah memiliki masa kerja lama.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri (2016).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi emosional pegawainya, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah melakukan semua aktifitas di tempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai dilakukan melalui hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja dan bawahan, serta dukungan sarana prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dilihat bahwa meskipun terjadi interaksi yang baik antara pegawai dengan pimpinan dan tercipta hubungan kerja dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai di tempat kerja namun fasilitas kantor yang tersedia dirasa kurang menunjang pelaksanaan pekerjaan dan kondisi tempat kerja juga kurang menyenangkan untuk pelaksanaan pekerjaan, hal ini mengakibatkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu supaya kinerja pegawai Sekretariat Daerah optimal maka penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, menyenangkan pada Sekretariat Daerah harus mendapat perhatian karena bisa berdampak negatif.

6. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Adli (2015).

Widi (2016) menyatakan agar tercipta iklim kerja yang profesional, maka dibutuhkan komitmen yang baik antara organisasi dengan pegawainya. Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya karena pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta dan bangga terhadap organisasinya, dan merasa berkewajiban untuk memajukan organisasinya.

Berdasarkan keterangan diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah dipengaruhi oleh komitmen. Para responden memberikan persepsi yang baik dengan berskala tinggi, yang artinya bahwa pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah sudah memiliki komitmen yang baik pula. Pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu berusaha untuk bersikap loyal pada organisasi dan berupaya optimal memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi kemajuan organisasi. Dalam hal ini pegawai yang sudah memiliki komitmen kepada organisasinya maka akan berusaha untuk ikut serta menjadi bagian dalam pencapaian tujuan organisasi.

E. SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
2. Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
3. Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
4. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
5. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
6. Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,391, sehingga besar pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 39,1%, sedangkan 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian sebesar 95% (α : 5%).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang disampaikan adalah:

1. Faktor kompetensi dan komitmen menjadi sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang, karena terbukti mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja.
2. Sedangkan faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian khusus agar dapat meningkatkan kinerja.
3. Dalam rangka peningkatan kinerja, rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah :
 - a. Pemberian motivasi kerja oleh pimpinan selayaknya diberikan kepada pegawai, dimulai dari hal-hal yang kecil seperti pujian, penghargaan atas prestasi kerja, kelancaran dan kejelasan perjalanan karir, sampai pada pemberian insentif bagi pegawai yang berkinerja baik.
 - b. Jika terjadi kesalahan pegawai, hendaknya pimpinan menegur dengan cara yang sopan.
 - c. Pemenuhan kebutuhan fasilitas kantor Sekretariat Daerah untuk menunjang pelaksanaan kerja, karena fasilitas kantor merupakan komponen yang pokok dalam pelaksanaan pekerjaan.
 - d. Menciptakan kondisi tempat kerja yang menyenangkan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan merenovasi beberapa gedung karena tempat kerja yang sempit dan kurang proporsional.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini.

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari lima variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen, sedangkan masih banyak faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Terkadang jawaban yang diberikan responden kurang mencerminkan keadaan yang sesungguhnya karena kurang cermat dan teliti dalam memberikan jawaban pada

DAFTAR PUSTAKA

- Anarogo, Panji. 2005. *Kepemimpinan Efektif Dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amin, Namira Mardin, 2015, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Makasar, *Skripsi Publikasi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Hasanuddin Makasar.
- Bupati Magelang, 2016, *Peraturan Bupati Magelang Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah*. Magelang: Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.
- Dharma. Surya. 2010. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dana, Sri Wulan, 2015, Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makasar. Makasar: Program Studi Administrasi Negara Universitas Hasanuddin Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Enny W, Mahmudah, 2015, Pengaruh ISO 900-2008 SMM, Total Quality Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mimpi Indonesia Di Gresik.
- Frinces. Heflin. 2008. *Kepemimpinan Berbasis Kewirausahaan*. Jogjakarta: Mida Pustaka.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hanik, Ilma, dkk, *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behaviour*. McGraw Hill International, New York. Edisi Terjemahan
- Mahmudi, 2006. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Malthis, Robert and Jackson, John 2006. *Human Resource Management*. Edisi Terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Bandung : Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.
- Nasir. Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins. 2006. "*Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*" Edisi Kesepuluh, PT Indeks Gramedia, Jakarta.
- Safaria, Triantoro, 2004. *Kepemimpinan*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyadharma, Adryan, 2010, *Uji Asumsi Klasik dengan SPSS 16.0*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sondang, Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit: Alfabeta. Bandung