

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI
KASUS PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) WONOSARI GUNUNGGKIDUL
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

ADINDA PUTRI ZELA

NIM 1821100090

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KOMUNIKASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS
PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) GUNUNGKIDUL YOGYAKARTA**

Diajukan oleh:
ADINDA PUTRI ZELLA
NIM. 1821100090

Telah disetujui Pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada Tanggal.....

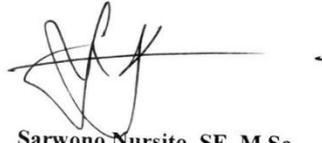
Pembimbing Utama



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.

NIK. 690208290

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, SE, M.Sc

NIP.19761252005011001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.

NIK. 690301250

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KOMUNIKASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA
BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) GUNUNGKIDUL YOGYAKARTA**

Diajukan oleh:
ADINDA PUTRI ZELLA
NIM. 1821100090

Telah disetujui Pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada Tanggal.....

Ketua



Abdul Haris, SE., M.M., M.Pd.

NIK. 690301250

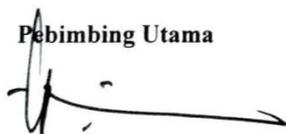
Sekretaris



Dr. H. Abdul Hadi, S.E., M.Si.

NIK. 690498200

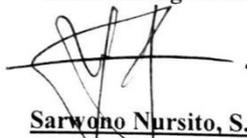
Pebimbing Utama



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.

NIK. 690208290

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.

NIP.197612152005011001

Disahkan Oleh :



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADINDA PUTRI ZELLA

Nim : 1821100090

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) GUNUNGKIDUL YOGYAKARTA

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini

Klaten, 23 Mei 2022



Penulis

Adinda Putri Zella

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah WT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membanru dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Nenek Ibu, Ayah, Kakak, Adik dan keluarga besar, atas segala do'a, nasehat, saran, motivasi, dan semangat.
2. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan bisa bermanfaat untuk kemudian hari.
3. Pimpinan dan pegawai BAPPEDA Wonosari Gunungkidul Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam proses pengambilan data.
4. Seseorang yang selalu mendampingi saya Muhammad ambonik, atas motivasi, kasih sayang dan semangat yang diberikan.
5. Saudara-saudara saya yang telah memberi semangat Luluk, Lita dan Mia.
6. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2018 terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
7. Sahabat-sahabat saya yang telah membantu saya dalam menyusun skripsi ini.
8. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebut satu-persatu

MOTTO

“ BE A SUNFLOWER IN A FIELD OF ROSES “

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT, Dzat yang Maha Agung, Maha Sempurna, atas limpahan nikmat dan karunia yang tak henti-hentinya dianugerahkan, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pegawai BAPPEDA Wonosari Gunungkidul Yogyakarta”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. Sutrisno Badri, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
4. Sarwono Nursito, S.E., M.Sc, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan tulus ikhlas memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. H. Abdul Hadi, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama penulis menjalankan empat tahun pendidikan.
6. Segenap dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.

7. Bapak Saptoyo, S.Sos, M.Si. Selaku ketua BAPPEDA Wonosari Gunungkidul Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
8. Bapak Agus Sugiarto, S.IP, M.IP. Selaku Kepala Bidang Perencanaan BAPPEDA Wonosari Gunungkidul Yogyakarta yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyusunan skripsi ini serta memberikan saran tentang banyak hal.
9. Pegawai BAPPEDA Wonosari Gunungkidul Yogyakarta yang telah membantu mengisi kuesioner.
10. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, untuk itu penulis meminta kritik dan saran untuk membangun untuk pengembangan lebih lanjut. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak dan bias memberikan ilmu pengetahuan terutama teman-teman program studi manajemen.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Klaten, 23 Mei 2022

Penulis,

Adinda Putri Zella

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Alasan pemilihan judul	6
1.3. Penegasan Judul.....	6
1.4. Pembatasan Permasalahan	7
1.5. Perumusan masalah.....	8
1.6. Tujuan Penelitian	8
1.7. Manfaat penelitian	9
1.8. Sistematika penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen sumber daya manusia.....	12
2.2 Lingkungan Kerja	15
2.3 Komunikasi	21
2.4 Gaya Kepemimpinan	25
2.5 Kinerja.....	27
2.6 Penelitian Terdahulu	28
2.7 Kerangka Berfikir	35

2.8	Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Desain Penelitian	37
3.2	Lokasi dan Waktu penelitian.....	37
3.3	Populasi dan Sample	37
3.4	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	38
3.5	Sumber Data.....	43
3.6	Metode Pengumpulan Data	44
3.7	Uji Instrumen Penelitian	44
3.8	Teknik Analisis Data	46
3.9	Metode Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1	Gambaran Umum Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Gunung Kidul Yogyakarta.....	50
4.2	Analisis Deskriptif	56
4.3	Analisis Data	61
4.4	Pembahasan Dan Penelitian	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		79
5.1	Simpulan	79
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 4.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	51
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Logo BAPPEDA.....	37
Gambar 4.2 Stuktur Organisasi BAPPEDA Wonosari Gunungkidul.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Reponden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 10 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi F Tabel
- Lampiran 12 : Foto Penelitian

ABSTRAK

Adinda Putri Zella, 1821100090. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pegawai BAPPEDA Wonosari Gunung Kidul Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai studi kasus pada pegawai BAPPEDA Wonosari Gunungkidul Yogyakarta secara parsial dan simultan. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah pegawai BAPPEDA Wonosari Gunungkidul Yogyakarta yang berjumlah 65 pegawai. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner secara langsung pada 65 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 24. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel Lingkungan kerja, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Variabel Lingkungan Kerja yaitu merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan sebesar 44,6 % dan sisanya sebesar 55,4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar fokus penelitian ini. .

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu aset perusahaan yang memiliki peran penting didalamnya, setiap perusahaan tentunya menginginkan pegawai yang memiliki semangat dan produktivitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam dunia kerja setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya itu dengan baik, dalam meningkatkan produktivitas pegawainya banyak aspek yang perlu diperhatikan salah satunya adalah kinerja pegawai. Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan serta tercapainya visi dari sebuah perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak aspek pendukung lainnya yang perlu diperhatikan salah satunya adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja pegawai, menurut (Isyandi, 2004:134) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat pada lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, jendela, penjelekan, kegaduhan, kebersihan kantor dan memadai tidaknya alat-alat

perlengkapan kerja. Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan menjadi keseluruhan indera perkakas yg dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai imbas kerjanya baik menjadi perorangan juga sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan pendukung yang penting dalam meningkatkan produktivitas pegawainya segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar pegawai dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Selain lingkungan kerja komunikasi juga perlu diperhatikan perusahaan, dalam perusahaan komunikasi memiliki makna yang sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Komunikasi dapat berjalan dengan baik apabila sama-sama dapat memahami informasi yang disampaikan. Robbins (2013) menyebutkan bahwa, komunikasi berperan penting dalam memberikan motivasi dengan menjelaskan kepada apa yang harus dilakukan oleh pegawai, apa yang haarus dilakukan dalam memperbaiki pekerjaannya dan seberapa baik mereka dalam bekerja. Seperti yang dikatakan GR Terry (dalam sopiah: 2008) komunikasi merupakan aspek paling penting mengenai apa yang harus dilakukan dan dibuat untuk dapat menghasilkan usaha yang komunikatif yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Herdment (2007), mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari pentingnya komunikasi verbal eksternal yang diterapkan.

Penerapan suatu komunikasi eksternal dibangun atas komunikasi timbal balik. Misalnya berupa pemberian informasi, kegiatan kerjasama dan dialog antar organisasi. Sebab komunikasi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan kinerja pegawai.

Salah satu aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang baik berkomunikasi antara sesama pegawai maupun dengan atasan, gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu aspek pendukung yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu sifat dan perilaku yang diterapkan oleh atasan kepada pegawainya untuk membimbing pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kartono (2002, h.62), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing. Menurut (Thoah, 2013), gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perasaan, pikiran, perilaku dan sikap para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003), sedangkan menurut Robbins (2007, h.432), bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk dapat mempengaruhi suatu kelompok dalam menuju pencapaian sasaran.

Untuk mencapai tujuan perusahaan pegawai perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakannya dengan dorongan kepemimpinan yang

baik. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya dapat menciptakan integritas yang serasi dengan pegawainya juga termasuk dalam membina kerja sama yang baik, serta mengarahkan dan mendorong semangat kerja bawahannya, sehingga terciptanya hubungan yang baik dengan gaya kepemimpinan yang baik.

Badan perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) adalah aspek pendukung pemerintah suatu Provinsi/Kabupaten/Kota yang bertugas di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Bappeda dibentuk Berdasarkan Keputusan Presiden (Kepres) No. 27 tahun 1980 yaitu tentang pembentukan BAPPEDA pada Daerah tingkat I dan Daerah Tingkat II (sekarang daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota) di seluruh tanah air yang kemudian dilebur dengan PP RI NO 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Bagian ke empat pasal 6 tentang Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

BAPPEDA yaitu lembaga non departemen yang langsung di bawah koordinasi dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Selain itu, Bappeda merupakan [Satuan Kerja Perangkat Daerah \(SKPD\)](#) dan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), dan keberadaanya merupakan unsur sebagai penunjang pemerintah dibidang perencanaan pembangunan daerah. Bappeda Kabupaten/kota yaitu salah satu perangkat daerah yang bertugas melaksanakan fungsi perencanaan dalam hal pembangunan daerah, wujud peranan Bappeda dalam melaksanakan pembangunan dalam hal perencanaan. Bappeda

melaksanakannya sesuai dengan tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan menggunakan melaksanakan serangkaian proses yang berkaitan menggunakan pembangunan wilayah, baik itu berasal proses perencanaan, pelaksanaan hingga proses evaluasi.

Dalam suatu instansi sering terjadinya permasalahan lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan yang kurang kondusif, kurang terjaganya lingkungan kerja yang mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja, dalam bappeda lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai bappeda, sehubungan dengan lingkungan kerja aspek lainnya yaitu komunikasi, komunikasi yang baik menjadi salah satu aspek yang diperhatikan oleh bappeda, karena apabila komunikasi antara pimpinan dan pegawai tidak terjalin dengan baik maka akan mengakibatkan kesalahpahaman dalam bekerja yang mengakibatkan ketidaknyamanan sehingga menjadi pengaruh pada menurunnya kinerja pegawai bappeda, apabila komunikasi terjalin dengan baik maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai bappeda. Aspek lainnya yaitu gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai bappeda, jika seorang pemimpin membina hubungan yang baik dengan setiap bagian maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja menjalin hubungan yang baik dengan pekerja akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin mengetahui lebih mendalam sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan

Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Gunungkidul Yogyakarta. Oleh karena itu, penulis mengajukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) GUNUNGKIDUL YOGYAKARTA”**.

1.2. Alasan pemilihan judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasarkan oleh alasan :

1.2.1 Alasan Obyektif

- a. Penulis ingin mengetahui apakah lingkungan kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta.

1.2.2 Alasan Subyektif

- a. Lokasi penelitian yang strategis sehingga menghemat waktu, tenaga dan biaya, karena lokasi yang dekat dapat memudahkan mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.
- b. Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di dalam suatu instansi.

1.3. Penegasan Judul

Untuk menghindari perbedaan memahami atau menafsirkan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka dalam penelitian

ini berikut dikemukakan penegasan judul terhadap variabel-variabel dalam judul penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

Menurut Saydam (2000:226) Menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat kerja yang berada di sekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Komunikasi

Menurut Muhammad (2002:4) Komunikasi merupakan pergantian pesan secara verbal maupun non verbal antara dua arah pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

3. Gaya kepemimpinan

Kartono (2002, h.62) Mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bekerja dan perilaku pemimpin ketika membimbing pegawainya untuk bertindak sesuatu. Jadi gaya kepemimpinan yaitu sifat, sikap serta perilaku pemimpin yang diterapkan pada pegawainya untuk membimbing pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan.

1.4. Pembatasan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas serta keterbatasan waktu, untuk menghindari perluasan permasalahan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta, maka penelitian masalah ini akan dibatasi.

1.5. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas ,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta ?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta ?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta ?
- d. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta ?

1.6. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta.
- d. Untuk Menguji diantara tiga variabel tersebut manakah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Gunungkidul Yogyakarta.

1.7. Manfaat penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk perusahaan di dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan.

- c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan kajian bagi pihak-pihak pembaca yang berkepentingan dengan maksud dan tujuan yang berkaitan dengan penelitian selanjutnya.

1.8. Sistematika penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik dan instrument pengumpulan data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil metode analisis data dan pembahasannya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian hipotesis dan saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 35 orang (54%), sebagian berusia antara 31-40 tahun sebanyak 20 orang (31%), mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (39%), dan dominan mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 31 orang (48%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Lingkungan kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,244.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Lingkungan kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai Cronbach's Alpha (α) setiap variabel $> 0,60$ yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 3,157 + 0,472X_1 + 0,265X_2 + 0,225X_3 + e$. Hal

tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta 3,157 yang berarti tanpa variabel X_1 (Lingkungan kerja), X_2 (Komunikasi), dan X_3 (Gaya Kepemimpinan), maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 3,157 satuan kinerja.

5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari t_{hitung} sebesar 4,312 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,312 > 1,999$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian penelitian H1 yang berbunyi ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Komunikasi (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,168 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,168 > 1,999$ dan nilai signifikansi $0,35 < 0,05$. Dengan demikian penelitian H2 yang berbunyi ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
7. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,609 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,609 > 1,999$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian penelitian H3 yang berbunyi ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
8. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 18,145 dengan signifikansi 0,000. Hal ini dibuktikan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $18,145 > 2,755$, sedangkan

taraf signifikan = 0,000 > 0,05 (5%), sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan H4 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

9. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,446 atau (44,6%) dan besarnya presentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% , dipengaruhi oleh faktor yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.
10. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena memiliki nilai koefisien regresi tertinggi di antara koefisien regresi yang lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

5.2.1 Bagi BAPPEDA Wonosari Gunung Kidul

1. Dari hasil pembahasan bab IV baik secara simultan maupun parsial Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hendaknya BAPPEDA Wonosari Gunung Kidul lebih mengoptimalkan pengontrolan pada variabel yang telah diteliti tersebut.
2. Sebaiknya BAPPEDA Wonosari Gunung Kidul lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, seperti suhu udara di dalam ruangan kerja, memberikan fasilitas yang lebih baik untuk menunjang kinerja para pegawai agar bekerja lebih optimal.
3. Sebaiknya dalam lingkungan kerja BAPPEDA Gunung Kidul lebih memperhatikan komunikasi antar pegawai maupun atasan dalam menyelesaikan masalah menyangkut pekerjaan agar pegawai maupun atasan dapat mengerjakan tugas dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang maksimal.
4. Hendaknya dalam kegiatan bekerja lebih memperhatikan komunikasi antar pegawai maupun atasan agar terjalinnya hubungan yang lebih baik dan nyaman

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya memilih untuk meneliti organisasi maupun perusahaan dengan populasi responden yang lebih banyak, agar nilai uji statistic dapat diubah.

2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel maupun indikator yang berbeda sehingga akan dapat memperoleh hasil yang lebih akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus M. Hardjana. 2003. *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

- Alex Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia). Kudus: Ghalia Indonesia.
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenada Media Group
- DeVito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book 13th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Djarwanto, PS. 1994, *Pokok – Pokok Analisa Laporan Keuangan*. BPFE, Cetakan I, Yogyakarta.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty
- Handoko, Hani . (2013) *.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI.
- Henry Simamora, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Herdment, 2007, *Application of public administration*. Prentice hall New York,
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hal Inc.
- Imam Supardi. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT. Alumni.

- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kartono, Kartini. (2002) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasiram, Moh. 2008. Metodologi Penelitian. Malang: UIN-Malang Pers. *Kepemimpinan, G., Kinerja, E., Organisasi, A., Kepemimpinan, G., & Kerja, L.* (n.d.). *Pengaruh Komunikasi , Gaya Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lion Air Group di Bandara Soekarno Hatta , Jakarta The Influence of Communication , Leadership Style , and Work Environment on the Performance of Lion Air Group Employees at Soekarno Hatta Airport , Jakarta.*
- Komarudin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu DR, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . RemajaRosdakarya. Bandung.
- Miftah Thoha. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: CV Rajawali
- Muhammad, A. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- NAINGGOLAN, A. P. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur* <http://repository.uin-suska.ac.id/31185/>
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi

Offset.

- Putra, F. A., Musadieq, M. Al, & Mayowan, Y. (2016). TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Rivai, V. (2013), *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins Stephen p. 2006, *Perilaku Organisasi*, Gramedia.
- Robbins, S.L. 2007. *Buku Ajar Patologi Robbins. Edisi 7. Volume 1*. Penerbit Buku Kedokteran EGC: Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta*
- Rudolph F Verderber.1978.*Communicate/Belmont.California:Wadsworth*
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- . Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyadi, Benny., Hamidah Nayati Utami., dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada PT.Bank BRI,Tbk Cabang Bogor*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijay.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan*

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, (2010) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Suharsono dan Dwiantara, Lukas. 2013. *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian kualitatif dan kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(2), 18–30, ISSN:1098–6596.*
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widasarana Indonesia.
- Zainal, V.R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.