PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KLATEN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen

Peminatan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Diajukan Oleh :

AJI YADMOKO

NIM. 1821100004

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

JULI 2022

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KLATEN

DiajukanOleh :

AJI YADMOKO

1821100004

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 25 Juli 2022

Pembimbing Utama	**Pembimbing Pendamping**
Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.	**Jarot Prasetyo, S.E., M.Si**
NIK. 690 098 194	**NIK. 690 301 251**

Mengetahui,

Ketua Prodi Studi Manajemen

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

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KLATEN

DiajukanOleh :

AJI YADMOKO

NIM. 1821100004

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan Diterima sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada tanggal 28 Juli 2022

Ketua	**Sekretaris**
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc	**Imam Santosa, S.E., M.M**
NIK. 690 208 290	**NIK. 690 490 190**
Penguji Utama	**Penguji Pendamping**
Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd	**Jarot Prasetyo, S.E., M.Si**
NIK. 690 490 190	**NIK. 690301251**

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK. 690 208 290

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aji Yadmoko

NIM : 1821100004

Jurusan : Manajemen Ekonomi

Fakultas : Universitas Widya Dharma

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Dengan ini menyatakan yang sebenarnya bahwa skripsi ini dengan judul di atas merupakan hasil karya sendiri bukan karya orang lain atau plagiasme dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima konsekuensi atas perbuatan yang saya lakukan.

Klaten, 28 Juli 2022

Yang menyatakan,

Aji Yadmoko

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji untuk Allah Subhana huwata'ala atas limpah dan rahmat, hidayah dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wasallam, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan setiap Sunnah-sunnah beliau. Aamiin.

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

1. Orang tua saya, Bapak Tujiono dan Ibu Sri Supatmiyang selalu memberikan do'a yang tulus serta motivasi untuk terus berusaha.
2. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen dan staff yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
3. Istri saya tercinta Heni Wandan Sari, S.Pd. yang selalu memberikan semangat, dukungan dan do'a sehingga saya dapat menyelesaikan pada skripsi ini.
4. Teman-temankuAchmad Mustofa, Muhammad Yusuf, Wawan Kurniawan dan Dimas Yuda Eka Raharja yang selalu memotivasi satu sama lain memberikan masukan dalam berbagai hal, serta tempat bersenda gurau pada saat kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu di Program Manajemen Fakultas Ekonomi Kelas Malam angkatan 2018.

6. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Sumber Daya Air (SDA) Kabupaten Klaten sebagai objek penelitian penulis.
7. Dan pihak-pihak lain yang tidak penulis sebutkan satu persatu.

MOTTO

"Bantinglah otak untuk mencari ilmu sebanyak-banyaknya guna mencari rahasia besar yang terkandung di dalam benda besar bernama dunia ini, tetapi pasanglah pelita dalam hati sanubari, yaitu pelita kehidupan jiwa"

(Imam Al-Ghazali)

"Siapa yang menghendaki kehidupan dunia, maka harus disertai ilmu. Dan siapa yang menghendaki kehidupa akhirat, juga harus dengan ilmu"

(Imam Syafi'i)

"Sesungguhnya kehidupan dunia ini hanyalah kesenangan (sementara) dan sesungguhnya akhirat itulah kehidupan yang negeri yang kekal"

(Q.S Gafir ayat 39)

"Bergantunglah hanya kepada Allah, jangan bergantung kepada makhluk"

(Aji Yadmoko)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu

Allhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhana huwata'ala, Tuhan, Sang pemilik dunia, dan seluruh alam semesta atas ridhanya telah memberi kesehatan dan penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini beserta laporan dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KLATEN"**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah Skripsi di Fakultas **EKONOMI MANAJEMEN UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**. Tidak dapat disangka bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun, karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling penulis yang mendukung dan membantu.

Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Subhana huwata'ala atas rahmat dan nikmat yang masih dikaruniakan kepada penulis sampai saat ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, S.E, M.Sc. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

4. Bapak Abdul Haris, S.E, M.M, M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus pembimbing utama dari penulis.
5. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Universitas Widya Dharma Klaten yang selalu memberikan ilmu kepada kami.
7. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten yang bersedia membantu dan memberi dukungan penuh untuk menyelesaikan laporan skripsi dengan baik.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis tidak dapat memberikan balasan dengan baik. Semoga Allah Subhana huwata'ala memberikan balasan yang jauh lebih baik serta kesehatan dan kebahagiaan selalu.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun, penulis terima dengan senang hati, demi kebaikan dan kemajuan bersama. Penulis berharap laporan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi masyarakat dan pembaca pada umumnya serta pihak yang berkepentingan pada khususnya.

Akhir kata dari penulis, Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Klaten,Juli 2022

Penulis,

Aji Yadmoko

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

PERNYATAAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakang 1

B. AlasanPemilihanJudul..... 3

C. PenegasanJudul 5

D. Variabel Penelitian..... 6

E. Pembatasan Masalah 6

F. Perumusan Masalah 7

G. TujuanPenelitian 8

H. Manfaat Penelitian 9

I. Sistematika Penulisan 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka 11

B. Penelitian Terdahulu 29

C. Kerangka Berpikir..... 31

D. Hipotesis Penelitian 32

BAB III METODEPENELITIAN

A. MetodePenelitian 33

B. Gambaran Umum Objek Penelitian 41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identifikasi Responden..... 78

B. Uji Instrumen Penelitian 81

C. Analisis Data 84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 90

B. Saran 91

DAFTAR PUSTAKA..... 93

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1. PenelitianTerdahulu 30

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden 81

Tabel 4.2. Tingkat Usia Responden..... 81

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden 82

Tabel 4.4. Hasil uji validitas 83

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas..... 84

Tabel 4.6. AnalisisRegresi Linier Berganda 85

Tabel 4.7. Hasil Uji t..... 87

Tabel 4.8. Hasil Uji f..... 89

Tabel 4.9. Hasil KoefisienDeterminasi 90

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1Kerangka Berpikir 31

Gambar 3.1Uji Validasi 36

Gambar 3.2. Uji Reliabilitas 37

Gambar 3.3Analisis Linier Berganda 38

Gambar 3.4 Uji t 39

Gambar 3.4 Daerah Tolak dan Terima Ho 39

Gambar 3.5 Uji f 40

Gambar 3.6 Koefisien Determinasi 41

Gambar 3.7 StrukturOrganisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang 44

ABSTRAK

Nama : AJI YADMOKO, NIM : 1821100004, Skripsi dengan judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KLATEN", Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2022.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis dan menguji seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas PekerjaanUmum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. 2) Untuk menganalisis dan menguji seberapa signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. 3) Untuk menganalisis dan menguji seberapa signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. 4) Untuk menganalisis dan menguji seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpin, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 50 orang Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : Gaya Kepemimpinan (X_1), LingkunganKerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu : Kinerja (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, data diolah dengan program SPSS.

Dari hasil uji t dapat diketahui pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Karena t hitung Gaya Kepemimpinan = 1,319 ,Lingkungan Kerja = 3,452 , Motivasi Kerja = 2,271. Ketiga variabel tersebut $>t_{tabel}$ yaitu 0,679. Dari perhitungan uji f didapatkan f_{hitung} sebesar 11,164 $>f_{tabel}$ sebesar 2,81. Dengan demikian hipotesisnya berbunyi 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Klaten, 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Klaten, 3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Klaten, 4) Gaya Kepemimpinan, LingkunganKerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Klaten.

Kata Kunci: ***Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja***

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakangMasalah

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang paling penting untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi. Pencapaian suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggota di dalamnya, untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik ada banyak hal yang mempengaruhinya seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, oleh sebab itu seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan juga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya dan akan berdampak positif terhadap kinerjanya juga. Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arahdan ketekunan seseorang dalam upaya untukmencapai tujuan. Dapat digaris bawahi bahwa motivasi menjadi

dasar utama bagi seseorang untuk menghasilkan sebuah karya yang berguna demi kemajuan yang baik bagi dirinya sendiri dan juga bagi banyak orang. Selain itu pegawai akan termotivasi melalui suatu gaya kepemimpinan atasannya atau pemimpinnya.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu memotivasi pegawainya untuk terus belajar, meningkatkan kinerja dan membangkitkan semangat kerja. Faktor gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja dalam suatu instansi. Oleh karena itu pada suatu lembaga seorang pemimpin (*leader*) mempunyai peran yang penting dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya suatu tujuan organisasi atau instansi yang dipimpinnya. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh pemimpin yaitu bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar selalu meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan organisasi atau instansi tersebut.

Begitu pula halnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan RuangKabupaten Klaten, kinerja karyawan merupakan hal yang penting. Namununtuk mencapai kinerja yang tinggi dari setiap pegawai bukanlah merupakanhal yang mudah karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya,di antaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai”PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KLATEN".

B. AlasanPemilihanJudul

Dalam penyusunan proposal ini adapun alasan pemilihan judul yang dilakukan penulis adalah :

1. Alasan objektif
   a. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan di pengaruhi oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi.
   b. Jika seseorang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung, maka dia akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung maka akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi kurang bersemangat sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.
   c. Dengan motivasi kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena setiap karyawan memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Alasan Subjektif
   a. Menambah pengetahuan penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Judul yang dipilih sesuai dengan ilmu yang dipelajari dalam perkuliahan manajemen sumber daya manusia, sehingga memudahkan penulis tentang judul tersebut.

Penulis ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Klatenmemiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

C. PenegasanJudul

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian.

a. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah meliputi prosesmempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi,memotivasi perilaku pengikut untuk mencapaitujuan, mempengaruhi interpretasi mengenaiperistiwa-peristiwa para pengikutnya,pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untukmencapai sasaran, memelihara hubungan kerja samadan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atauorganisasi. Rivai (2011).

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal yang adadilingkungan para pekerja baik itu yang berbentukfisik ataupun yang berkaitan dengan psikis

dimanaseseorang bekerja baik sebagai perseorangan atausebagai kelompok. Sedarmayanti (2001).

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu caramendorong gairah kerja pegawai agar mereka maubekerja dengan menggerakan seluruh kemampuandan ketrampilan yang dimilikinya untukmewujudkan tujuan organisasi.Hasibuan (2009).

d. Kinerja

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2004).

D. VariabelPenelitian

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan adanya suatu metode atau teknik yang dapat mempermudah penelitian. Adapun jenis penelitian yang diunakan adalah penelitian penjelasan yaitu peneliti menjelaskan dari data-data yang diperoleh hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

a. Variabel Bebas

Variabelbebas adalah sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian, variabel bebas ini merupakan variabel yang berdiri sendiri.

Sesuai dengan judul permasalahan dalam penelitian ini maka variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (x1), Lingkungan kerja (x2) dan motivasi (x3).

b. Variabel Terikat

Variabelterikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (y).

E. PembatasanMasalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, untuk membatasi agar tidak terjadi perluasan permasalahan yang akan diteliti. Maka penulis membatasi objek yang akan diteliti hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air (SDA) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

F. PerumusanMasalah

Dari pembatasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten?

G. TujuanPenelitian

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

1. Untuk menganalisis dan menguji seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
2. Untuk menganalisis dan menguji seberapa signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.
3. Untuk menganalisis dan menguji seberapa signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

4. Untuk menganalisis dan menguji seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpin, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten.

H. ManfaatPenelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis

   Dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi/Perusahan

   Untuk mengurangi permasalahan yang timbul di instansi yang menyangkut bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai melalui penerapan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sesuai.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk suatu penelitian dan tambahan pengetahuan serta memberikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

I. SistematikaPenulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuaidengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I **PENDAHULUAN**

Bab ini menjelasakan mengenai belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang pengertian dan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, penelitian hipotesis.

BAB III **METODELOGI PEBELITIAN**

Bab ini berisi tentang variabel penelitian, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel, teknik analisa data dan sistematika penulisan.

BAB IV **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan tentang hasil penelitian yang dilengkapi tabel memaparkan hasil pengolahan data, mengintrepestasikan penemuan secara logis.

BAB V **SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

a. ManajemenSumberDayaManusia

1. PengertianManajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada,

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

   $$Y = 4{,}598 + 0{,}159X_1 + 0{,}516X_2 + 0{,}288X_3 + e$$

   Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten, dengan variabel lingkungan kerja (X_2) yang lebih dominan.
2. Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten karena t hitung gaya kepemimpinan = 1,319 , lingkungan kerja = 3,452 , motivasi kerja = 2,271 yang semuanya lebih besar dari t tabel = 0,679.
3. Dari tabel pengujian uji f bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Klaten secara bersama-sama, karena nilai f hitung = 11,164 > f tabel 2,81.

4. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), terhadap perubahan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah 42,1%, sedangkan sisanya yaitu 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

B. Saran

1. Bagi Instansi
   a. Dari hasil angket atau kuesioner yang sudah dijawab oleh responden mengenai gaya kepemimpinan, jawaban tidak setuju paling banyak dengan total 4 reponden adalah pernyataan pemimpin anda mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan kerja bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.Maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan perlu tingkatkan agar tujuan sesuai dengan harapan.
   b. Dari hasil angket atau kuesioner yang sudah dijawab oleh responden mengenai lingkungan kerja, jawaban tidak setuju paling banyak dengan total 2 responden adalah pernyataan atasan selalu perhatikan hasil kerja saya. Maka dari itu meningkatkan perhatian

atas tugas-tugas bawahan sangatlah penting guna meningkatkan kinerja pegawai.

c. Dari hasil angket atau kuesioner yang sudah dijawab oleh responden mengenai motivasi kerja, jawaban tidak setuju paling banyak dengan total 4 responden adalah pernyataan dalam mencapai target tertentu pegawai diberi motivasi untuk meningkatkan kinerja. Dari hasil jawaban angket tersebut motivasi dari pimpinan sangat berpengaruh untuk menambah semangat dalan melaksanakan tugas.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengukur Kinerja Pegawai tidak hanya dengan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja tetapi ditambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain menambah variabel, penelitian selanjutnya disarankan juga menambah jumlah responden dan memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh jauh lebih baik, dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *ManajemenSumberDayaManusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Ardy Afriansyah. 2014. "*Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Kantor PT. Pos Indonesia (PERSERO)

Arikunto, Suharsimi. 2010.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga. Jakarta

Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2004

Erri, D., &Fajrin, A. N. (2018). *PengaruhMotivasiKerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media IntanSemesta Jakarta*, XVI(1), 77–83.

Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Organisasi dan Motivasi*: *Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Islahiyatul Muklishoh, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*, Serang : Thesis, 2016)

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.

Mail Processing Center Semarang. *Skripsi*. Undip Semarang.

Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.

Priyono,Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : ZifatamaPublisher,2010)

Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi. 10th edition. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung : Alfabeta

Sumamur. 1986. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja.* Gunung AgungJakarta.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sedarmayanti, 2007, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Bandung : RefikaAditama.

Timpe, A. Dale. 1999. *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia,* alihBahasa Sofyan Cikmat. PT.Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia,Anggota IKAPI, Jakarta

34

Winardi, *Motivasi dan Pemotivc lam Manajemen*, Jakarta : PT. GrafindoPersada, 2001

Yukl,2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima.* Jakarta : PT.Gramedia.