

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA
KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GROBOGAN**



MANUSKRIP

Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Semarang

Disusun oleh

EKA ALFIANA

NIM. E2A015014

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG
2020**

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GROBOGAN

Eka Alfiana

E2A015014

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang

Email : eka.alfiana11@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between leadership (X1), motivation (X2), organizational climate (X3) and employee performance (Y) at the Regional secretariat of Grobogan District.

The sample in this study was 102 respondents. The sample-sampling technique in the study was carried out with a sample random sampling technique. Data collection method using questionnaire. The Data obtained is then processed by using the SPSS tool. The analysis techniques used include validity tests, reusability tests, the correlation test of Kendall's tau, hypothesis tests through partial correlation tests, double correlation, Ttest and Ftest tests.

Based on the calculation results of the double correlation statistics of 1.7615 shows the relationship between the variable leadership, motivation, organizational climate and employee performance is very strong. T test result proves that the leadership variables are unrelated and significant with the employee's performance, the motivation variables are unrelated and significant with the employee's performance, and the organizational climate is unrelated and significant with the employee's performance. While the simultaneous F test results of 1.761 indicate that there is a simultaneous relationship between leadership, motivation, organizational climate and employee performance with a very strong relationship level.

Keywords: leadership, motivation, climate organization and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2), iklim organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.

Sampel dalam penelitian ini adalah 102 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampel random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat SPSS. Teknik analisi yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji korelasi kendall's tau, uji hipotesis melalui uji korelasi parsial, korelasi ganda, uji T_{test} dan F_{test} .

Berdasarkan hasil perhitungan dari hasil statistik korelasi ganda sebesar 1,7615 menunjukkan hubungan antara variable Kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan sangat kuat. Hasil uji t membuktikan bahwa variable kepemimpinan tidak berhubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan, variable motivasi tidak berhubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan, dan iklim organisasi tidak berhubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F simultan sebesar 1,761 menunjukkan bahwa ada hubungan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja adalah hasil dan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan kriteria tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Menurut Robbin dalam Pramudyo (2010:4) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Dalam suatu organisasi kinerja merupakan tolak ukur untuk menilai para pegawainya. Dimana kinerja bisa menjadi perhitungan untuk para pegawai mendapatkan promosi maupun keuntungan lainnya.

Selain kinerja dalam organisasi juga membutuhkan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sama. Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan

membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan visi , misi dan tujuan dari organisasi. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan pegawai yang memiliki etos kerja yang bagus, serta berhasil dalam kinerja di setiap pegawainya.

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. K. Suhendra (2008:53). Motivasi diperlukan dalam hasil kinerja karyawan, dimana motivasi merupakan faktor pendorong untuk seseorang melakukan tindakan yang menghasilkan dan menguntungkan bagi dirinya dan organisasi.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan,2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi

perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung secara terus menerus. Dimana lingkungan organisasi mempengaruhi kualitas hasil dari kinerja pegawai. Dalam iklim organisasi terdapat struktur, standar-standar, tanggungjawab, pengakuan, dan dukungan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Purwodadi”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan ?
2. Bagaimana hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan ?

3. Bagaimana hubungan iklim organisasi dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan ?
4. Bagaimana hubungan kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hubungan kepemimpinan secara parsial dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.
2. Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja secara parsial dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.
3. Untuk menganalisis hubungan iklim organisasi secara parsial dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.
4. Untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan

kinerja karyawan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sulistyorini, (2001:60).

Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas dan tanggung jawab. Dimana karyawan bekerja sesuai dengan program kerja organisasi untuk

mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan upaya seseorang dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang sama. Menurut Stogdill dalam Stonner, (2003:161) “Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”. Dari pendapat Stogdill dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas mengarahkan dan mempengaruhi suatu anggota kelompok. Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan suatu organisasi.

Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. K. Suhendra, (2008:53), Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan. Suhendra. (2008:53) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006:327).

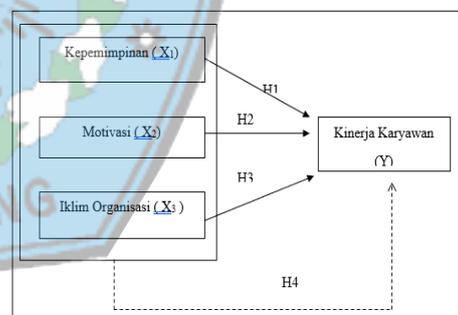
Pengertian Iklim Organisasi

Terdapat beberapa definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya oleh Stringer (dalam Wirawan, 2007) ia mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Sedangkan Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya.

Kerangka penelitian

Kerangka pemikiran penelitian



Hipotesis

- H1 : Ada hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan
- H2 : Ada hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan
- H3 : Ada hubungan antara Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan

H4 : Ada hubungan antara Kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan

Populasi dan sampel merupakan keseluruhan objek Penelitian.

Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan yang berjumlah 137 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan. Responden penelitian ini adalah pegawai yang ASN maupun non ASN. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan Sekretariat Kabupaten Grobogan. Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan merupakan instansi pemerintah yang bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan

dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibanya, Sekretariat Daerah bertanggungjawab kepada Kepala Daerah.

sample penelitian adalah para karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan. Langkah yang dilakukan untuk memperoleh responden dengan membagikan kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan. Baik pegawai yang ASN maupun non ASN.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya lebih dari 100 orang responden, maka penulis akan mengambil sampel menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah responden dan menggunakan sampel random sampling untuk menentukan orang yang menjadi responden. Jumlah responden yang akan diambil sebanyak 102.

Jenis Kelamin Responden

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2020

Berdasarkan table 4.1

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

	Jumlah	Presentasi(%)
LAKI-LAKI	67	65.7
PEREMPUAN	35	34.3
Total	102	100.0

diketahui bahwa penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebesar 65,7%.

Usia Responden

Tabel 4.2

Usia Responden

		Jumlah	Presentase(%)
Usia Responden	20-30	12	11.8
	30-40	19	18.6
	40-50	71	69.6
	Total	102	100.0

Sumber : data yang diolah oleh SPSS, 2020

Berdasarkan table 4.2 diketahui bahwa penelitian ini didominasi oleh umur 40-50 tahun yaitu 71 orang.

Pendidikan Responden

Table 4.3

Pendidikan Responden

		Jumlah	Presentase(%)
Pendidikan	SD	4	3.9
	SLTP	3	2.9
	SLTA	24	23.5
	D3	2	2.0
	S1	42	41.2
	S2	27	26.5
	Total	102	100.0

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2020

Berdasarkan table 4.3 diatas diketahui bahwa penelitian ini didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 42 orang.

Uji Validitas

Tabel 4.4 Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r table	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,711	0,163	Valid
	X1.2	0,822		Valid
	X1.3	0,840		Valid
	X1.4	0,610		Valid
	X1.5	0,669		Valid
	X1.6	0,841		Valid
	X1.7	0,647		Valid
	X1.8	0,776		Valid
	X1.9	0,711		Valid
	X1.10	0,289		Valid
Motivasi	X2.1	0,665	0,163	Valid
	X2.2	0,624		Valid
	X2.3	0,719		Valid
	X2.4	0,732		Valid
	X2.5	0,702		Valid
	X2.6	0,594		Valid
	X2.7	0,630		Valid
	X2.8	0,772		Valid
	X2.9	0,560		Valid
Iklim Organisasi	X3.1	0,566	0,163	Valid
	X3.2	0,669		Valid
	X3.3	0,668		Valid
	X3.4	0,481		Valid
	X3.5	0,531		Valid
	X3.6	0,686		Valid
	X3.7	0,765		Valid
	X3.8	0,653		Valid

Sumber : data diolah oleh SPSS, 2020

Kinerja Karyawan	Y1.1	0,617	0,163	Valid
	Y1.2	0,609		Valid
	Y1.3	0,528		Valid
	Y1.4	0,717		Valid
	Y1.5	0,448		Valid
	Y1.6	0,640		Valid
	Y1.7	0,635		Valid
	Y1.8	0,708		Valid
	Y1.9	0,713		Valid
	Y1.10	0,667		Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	4

Sumber : data yang diolaholeh SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah $0,793 > 0,6$. Jika dapat disimpulkan bahwa kuisisioner sudah reliabel atau konstan nilainya jika digunakan berulang-ulang.

Uji Korelasi Kendall's tau-b

Table 4.6

Tabel Korelasi Kendall's tau-b

		Correlations				
		Total Kepemimpinan	Total Motivasi	Total Iklim Organisasi	Total Kinerja Karyawan	
Kendall's tau_b	Total Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.372 ^{**}	.474 ^{**}	.326 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	102	102	102	102
	Total Motivasi	Correlation Coefficient	.372 ^{**}	1.000	.436 ^{**}	.502 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	102	102	102	102

Total Iklim Organisasi	Correlation Coefficient	.474 ^{**}	.436 ^{**}	1.000	.378 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	102	102	102	102
Total Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.326 ^{**}	.502 ^{**}	.378 ^{**}	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data yang diolah oleh SPSS, 2020

1. Berdasarkan output uji korelasi kendall's tau-b diatas diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan ($X_1.Y$) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan output uji korelasi kendall's tau-b diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig (2-tailed) antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan ($X_2.Y$) adalah sebesar $0,000 < 0,05$,

maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan.

4. Berdasarkan output uji korelasi kendall's tau-b diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig (2-tailed) antara variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan ($X_3.Y$) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi Parsial

Table 4.7

Tabel Korelasi Parsial

Control Variables		Correlations				
		Total Kepe mimpina n	T ot al M ot iv asi	Tot al Iklim Or gani asi	To tal Ki ne rja Ka ry aw an	
- no ne -	Total Kepe mimpina n	Cor relation	1.00 0	.4 8 3	.53 4	.42 7
		Sig nifi can ce (2- tail ed)	.	.0 0 0	.00 0	.00 0
		Df	0	1 0 0	10 0	10 0
	Total Moti vasi	Cor relation	.483	1. 0 0 0	.53 0	.64 7
		Sig nifi can ce (2- tail ed)	.000	.	.00 0	.00 0
		Df	100	0	10 0	10 0
	Total Iklim Or gani asi	Cor relation	.534	.5 3 0	1.0 00	.45 1
		Sig nifi can ce (2- tail ed)	.000	.0 0 0	.	.00 0
		Df	100	1 0 0	0	10 0
Total Kine rja Ka ry aw an	Cor relation	.427	.6 4 7	.45 1	1.0 00	
	Sig nifi can ce (2- tail ed)	.000	.0 0 0	.00 0	.	
	Df	100	1 0 0	10 0	0	
To tal Ki ne rja Ka ry aw an	Total Kepe mimpina n	Cor relation	1.00 0	.2 9 9	.42 3	
		Sig nifi can ce (2- tail ed)	.	.0 0 2	.00 0	
		Df	0	9 9	99	
	Total Moti vasi	Cor relation	.299	1. 0 0 0	.34 9	
		Sig nifi can ce (2- tail ed)	.002	.	.00 0	
		Df	99	0	99	
	Total Iklim Or gani asi	Cor relation	.423	.3 4 9	1.0 00	
		Sig nifi can ce (2- tail ed)	.000	.0 0 0	.	
		Df	99	9 9	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : data yang diolah oleh SPSS,

2020

Berdasarkan hasil pertama dari table output (-none-a) menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variable Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi sebelum Kinerja Karyawan dimasukkannya dalam variable control dalam analisis. Dari hasil analisis diatas diketahui nilai koefisien korelasi untuk Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,427 (positif) dan nilai signifikan (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai correlations sebesar 0,427 ini menunjukkan bahwa hubungan kuat.

Dari hasil analisis diketahui nilai koefisien korelasi untuk Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,647 (positif) dan nilai signifikan (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkam bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi

dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai correlations sebesar 0,647 ini menunjukkan bahwa hubungan kuat.

Sedangkan hasil analisis dari nilai koefisien korelasi untuk Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,451 (positif) dan nilai signifikan (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai correlations sebesar 0,451 ini menunjukkan bahwa hubungan kuat.

2. Uji – t

Dari hasil analisis uji t untuk variable Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan diperoleh t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $0,427 < 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini menandakan H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

Dari hasil analisis uji t untuk variable Motivasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh t hitung < t tabel yaitu sebesar $0,647 < 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini menandakan H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Motivasi dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

Sedangkan dari hasil analisis uji t untuk variable Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh t hitung < t tabel yaitu sebesar $0,451 < 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini menandakan H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

3. Uji F

Menurut Sugiyono (2014:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{1,7615582184}{2} \\ &= \frac{(1 - 1,7615582184)}{(102 - 2 - 1)} \\ &= \frac{0,8807791092}{0,7615582184} \\ &= \frac{0,8807791092}{99} \\ &= 114,4983130793 \end{aligned}$$

Diketahui hasil $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar $1,761 < 2,70$ dengan nilai signifikan $114,49 > 0,05$, maka H_4 diterima bahwa ada hubungan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sangat kuat.

PENUTUP **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dari variabel “Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan, maka diperoleh sebagai berikut :

1. Berdasarkan table output kedua korelasi parsial (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variable

Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi setelah memasukan Kinerja Karyawan sebagai Variabel kontrol atau konstan dalam analisis. Dari table output diatas terlihat terjadi penurunan nilai koefisien korelasi menjadi 0,299 (bernilai positif dan kategori lemah) dan 0,423 (bernilai positif dan kategori kuat) dengan nilai signifikan (2-tailed) sama-sama $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima yang berarti bahwa hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai variable terkontrol adalah signifikan (nyata).

2. Dari hasil analisis uji t untuk variable Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar 0,427 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini menandakan H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa

belum cukup bukti untuk mengatakan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

Dari hasil analisis uji t untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $0,647 < 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini menandakan H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Motivasi dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

Sedangkan dari hasil analisis uji t untuk variable Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $0,451 < 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini menandakan H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

3. Diketahui hasil $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar $1,761 < 2,70$ dengan nilai signifikan $114,49 > 0,05$, maka H_4 diterima bahwa ada hubungan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan disimpulkan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan Diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan dapat mempertahankan yang sudah bagus dan meningkatkan aspek kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan.

Diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, contohnya dengan cara mendengarkan apa yang menjadi keluhan kesah karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dan disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti disiplin kerja, prestasi dan lingkungan organisasi. Serta objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt+0%2C5&q=daftar+pustaka+ghozali+2012%3A97&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DdqbaFBUCsHUJ
- Gary, Yukl. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Ed 5. Indeks. Jakarta. <http://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/563>
- Hasibun, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <http://jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13650/12520>
- Juhana, D.2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol.5, No.2, Oktober 2011, Hal: 74-85.
- Kuatrianingsih, MR. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang*. Journal of Management. Vol.2, No.2, Maret 2016.
- Laliasa, G. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hartikultural Provinsi Sulawesi Tenggara*. Journal of Economic and Business. Vol.1 , January 201, PP: 83-103.
- Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya Offest. Bandung. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>
- Nasir.Moh. 2005. *Motode Penelitian*. Ghalia Indonesia Bogor Selatan.
- Potu, A. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4,

- Desember 2013, Hal: 1208-1218.
- No. 1, Februari 2015, Hal: 44-53.
- Pane, J dan Astuti, SD. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Trasormasional dan Kompensas Terhadap Kinerja Karyawan (Studipada Kantor Telkom Divre IV di Semarang)*. Tema. Vol.6, Edisi 1, Maret 2009, Hl: 67-85.
- Sari, EK. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD.BKK Dempet Kcamatan Demak)*. Journal of Management. Vol. 2, No. 2 ,Maret 2016.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor1, JBTE: Yogyakarta. a. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/76012>
- Suhendra K. 2008. *Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan* Penerbit, Mandar Maju Bandung.
- Rumondor, RB. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut*. Jurnal EMBA. VOL.4, No.2, Juni 2016, Hal:254-264.
- Salutondok, Y dan Sorgoto, AS. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Jurnal EMBA. Vol. 3, No. 3, September 2015, Hal: 849-862.
- Sidanti, H. 2015. *Penaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA. Vol. 9,
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/6842/10/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta. <http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id>

[&as_sdt=0%2C5&q=daftar+pustaka+sugiyono+2013%3A96&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DVZJzPjSM424J](#)

Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No. 1, Desember 2006, Hal: 1-14.

- Sukmana, E. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transormasional, Motivasi dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram*. *E-Jurnal Manajemen UNUD*. Vol. 4, No. 8, 2015, Hal: 2333-2349.
- Suhendra K. 2008. *Manajemen dan Organisasi dalam Realitas Kehidupan*. Penerbit, Mandar Maju Bandung.
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/417/404>
- Sugiyono. 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta: Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Motode Penelitian Bisnis*. Cetakan tiga belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wahyudi, A. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Seleman
<http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/07/pengertian-iklim-organisasi.html?m=1>

