

**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

*Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance of Labour Office and Transmigration Sukoharjo Regency with The Motivation of Working as an Intervening*

**Ismanto**

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta

**E-mail: ismanto@yahoo.com**

**Abstraksi**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini merupakan penelitian dengan sensus. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh populasi sebanyak 40 (empat puluh) responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *one shot methods* mendapatkan hasil yaitu seluruh item dinyatakan valid dan reliabel. Dari hasil uji linieritas menunjukkan bahwa model yang benar adalah model linier. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun signifikan terhadap Kinerja serta Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja. Hasil perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kurang efektif daripada pengaruh tidak langsung. Artinya baik kepemimpinan maupun lingkungan kerja masing-masing akan lebih meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Kepemimpinan lebih dominan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan melalui motivasi kerja. Rekomendasi yang disampaikan kepada manajemen adalah bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan dan efektif untuk mendorong peningkatan kinerja.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, Kinerja

**Abstract**

*The purpose of this study was to examine the effect of leadership and work environment on the performance of Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo employees. This study is the census. The data used is primary data by taking a sample of the entire population as many as 40 (forty-four) respondents. This study used analysis tools such as validity test, reliability test, linearity test, path analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination. Validity and reliability testing was done by using one-shot methods to get the results that all items are declared valid and reliable. From the linearity test results indicate that the correct model is the linear model. The results of t-test showed that the Leadership and Work Environment has a positive and significant impact on Job Satisfaction, Leadership and Work Environment has a positive but not significant effect on performance and job satisfaction has a positive and significant impact on performance. F test showed that the, Leadership and Work Environment Job Satisfaction simultaneously affect performance. The results of calculation influence directly or indirectly influence the leadership and organizational culture on employee performance shows that the direct effect of leadership and work environment on employee performance is less effective than the indirect effect. This means that both the leadership and the culture of each organization will further enhance employee performance indirectly through satisfaction. The leadership of the more dominant direct influence on employee performance than through work motivation. Recommendations were submitted to management is that the Leadership Influence on employee performance through job satisfaction significantly and effectively to boost performance.*

**Keywords** : Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Motivation

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Organisasi akan cepat berhasil mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah.

Pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa maju mundurnya sebuah organisasi adalah tergantung pada pemimpin. Terkait dengan organisasi maka peran pemimpin tidak terlepas dari fungsi pengambilan keputusan, membangun tim dan mengelola konflik. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan ketrampilan seseorang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif pemimpin dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et.al 2006). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan. Pemimpin harus mampu mendorong dan menciptakan pegawai yang berkualitas serta profesional agar mempunyai kinerja yang baik

Pemimpin dapat mencapai keunggulan dengan mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau

kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai seorang pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan (Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979). Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), dengan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya, meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan (hanya dinilai bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a keatas yang memangku suatu jabatan).

Kinerja tidak akan muncul dengan sendirinya. Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja terkait dengan kondisi di sekitar pekerjaan dan fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi. Faktor motivasi merupakan pemicu pegawai untuk bekerja dengan optimal. Faktor lingkungan kerja merupakan persoalan menarik untuk di kaji terkait kinerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor lingkungan yang turut mempengaruhi perilaku manusia dalam bekerja adalah lingkungan atau kondisi masyarakat sekeliling di mana individu itu berada atau bertempat tinggal. Lingkungan kerja dapat berupa: kondisi tempat bekerja (tata ruang, ventilasi, kebisingan) hubungan dengan rekan kerja dan kondisi keamanan.

Lingkungan kerja yang nyaman pegawai dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerja pegawai akan menjadi baik. Demikian juga adanya lingkungan kerja seperti ini akan menimbulkan motivasi sehingga kinerja menjadi optimal. Dengan lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan menimbulkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan dan mendorong ke pengurangan tegangan. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Dengan motivasi kerja yang baik diharapkan semua pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai akan berjalan secara efisien dan efektif. Kondisi ini akan menimbulkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja seorang pegawai antara lain berupa perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin.

Mencermati hal tersebut, dapat digambarkan bahwa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo masih perlu peningkatan fungsi kepemimpinan yang mampu memberikan arahan dan dorongan bagi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, perlu adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja secara maksimal.

**METODE**

Metode pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan menjadi sample dengan pertimbangan bahwa peneliti mampu untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo sebanyak 40 Pegawai.

Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa analisa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi linier berganda. Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur atau intervening. Pada penelitian ini, Hubungan korelasi digambarkan dengan anak panah berkepala dua dengan struktur : struktur pertama tentang pengaruh langsung (direct effect) variabel pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), sedangkan struktur kedua adalah pengaruh tidak langsung (indirect effect) variabel pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin kerja (X3) dan Kepuasan kerja (X2). Persamaan struktur diatas dapat disusun persamaan teoritis dengan struktur :

1) Persamaan regresi 1  

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

2) Persamaan regresi 2  

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_2$$

**HASIL PENELITIAN**

Tabel 1. Hasil uji linieritas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.019 <sup>a</sup>	.000	-.083	.74894885

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur persamaan 1

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,836	1,786		5,506	,000
	Kepemimpinan	,286	,044	,683	6,466	,000
	Lingkungan Kerja	,108	,048	,238	2,250	,030

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,169	1,613		,725	,473
	Kepemimpinan	,289	,043	,478	6,692	,000
	Lingkungan Kerja	,181	,034	,277	5,302	,000
	Motivasi	,551	,110	,381	5,005	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4. Hasil Regresi Persamaan 1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,836	1,786		5,506	,000
	Kepemimpinan	,286	,044	,683	6,466	,000
	Lingkungan Kerja	,108	,048	,238	2,250	,030

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 5. Hasil Regresi Persamaan 2

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,169	1,613		,725	,473
	Kepemimpinan	,289	,043	,478	6,692	,000
	Lingkungan Kerja	,181	,034	,277	5,302	,000
	Motivasi	,551	,110	,381	5,005	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,199	3	82,733	147,440	,000 <sup>b</sup>
	Residual	20,201	36	,561		
	Total	268,400	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 <sup>a</sup>	,639	,620	1,119

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 <sup>a</sup>	,925	,918	,749

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 9. Hasil analisis koefisien

Correlations

		Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,356*	,768**	,869**
	Sig. (2-tailed)		,024	,000	,000
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,356*	1	,481**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,024		,002	,000
Motivasi	Pearson Correlation	,768**	,481**	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000
Kinerja	Pearson Correlation	,869**	,630**	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Berdasarkan hasil analisa jalur diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi pertama :

$$Y_1 = 0,132 X_1 + 0,729 X_2 +$$

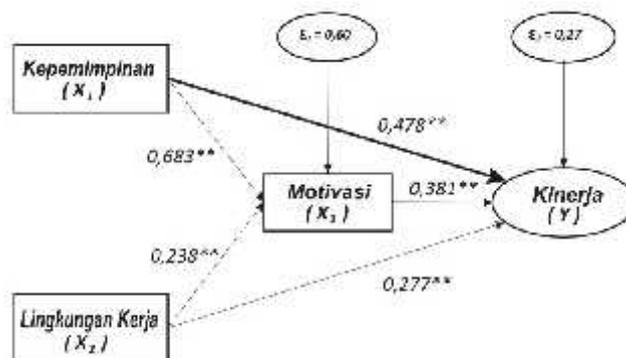
Sig (0,276) (0,000)\*\*

Persamaan regresi pertama sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,418 X_1 + 0,276 X_2 + 0,362 X_3 +$$

Sig (0,000)\*\* (0,004)\*\* (0,000)\*\*

## MODEL HASIL ANALISIS:



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

### Keterangan :

Jalur yang dicetak tebal adalah jalur efektif untuk dipilih yaitu jalur kepemimpinan menuju kinerja. Dari gambar tersebut terlihat bahwa variabel kepemimpinan menuju kinerja secara langsung.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi.

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja sehingga apabila peningkatan kepemimpinan di laksanakan di lingkungan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo dapat menyebabkan

peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung, hasil penelitian yang dilakukan oleh; Ig. Agus Aprijanto (2010), Titik Rahayu (2008), Suyatno (2010) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh; Endang Setyowatiningsih (2009), Wagiyanto (2007), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi serta Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo. Temuan penelitian pengaruh Kepemimpinan positif dan signifikan terhadap motivasi, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh; Ig. Agus Aprijanto (2010), Suyatno (2010), Tri Nur Widayati (2014) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh; Prihanto (2006), Endang Setyowatiningsih (2009), Wagiyanto (2007), Ig. Agus Aprijanto (2010), Mulyanto dan Ong Wijaya (2003), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun temuan ini tidak mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Suyatno (2010), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa jalur langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo.

Hal-hal berikut dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan yaitu dengan melihat skor tertinggi dalam uji validitas (*corrected item-total correlation*) kepemimpinan terletak pada butir pertanyaan 6, 8 dan 10 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap kepemimpinan.

Langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah:

- a. Pimpinan akan selalu memberikan teguran bagi perangkat yang melakukan kesalahan. Misalnya : tidak mengikuti apel beberapa kali.
  - b. Pimpinan akan selalu memberikan perhatian terhadap kebutuhan financial perangkat. Misalnya : tidak lengkap pada pakaian dinasnya.
  - c. Pimpinan selalu menciptakan disiplin kelompok. Misalnya : Pengisian paraf pagi dan siang, penyelesaian laporan keuangan atau yang lainnya.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan apabila peningkatan lingkungan kerja di laksanakan di kantor di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung, hasil penelitian yang dilakukan oleh; Prihanto (2006), Endang Setyowatiningsih (2009), Ig. Agus Aprijanto (2010), Suyatno (2010), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi serta Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Sukoharjo. Temuan penelitian pengaruh lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap motivasi, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh; Ig. Agus Aprijanto (2010), Suyatno (2010) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh; Prihanto (2006), Endang Setyowatiningsih (2009), Wagiyanto (2007), Ig. Agus Aprijanto (2010), Mulyanto dan Ong Wijaya (2003), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun temuan ini tidak mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Suyatno (2010), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa jalur langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo.

Hal-hal berikut dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yaitu dengan melihat skor tertinggi dalam uji validitas (*corrected item-total correlation*) Lingkungan kerja terletak pada butir pertanyaan 2, 3 dan 6 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap Lingkungan kerja..Langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah:

- a. Kondisi ruangan kerja terasa tidak panas dengan memasang AC pada setiap ruangan.
- b. Ventilasi pengaturan udara dan sistem pencahayaan diruangan kerja sangat baik dan membuat karyawan betah bekerja
- c. Instansi memberikan asuransi kesehatan terhadap pegawai dengan cara melalui ASKES maupun BPJS.

Dengan demikian upaya tersebut akan berakibat pada peningkatan perilaku kinerja kantor di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo sehingga akan mampu digunakan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Peningkatan dalam bentuk perilaku sesuai dengan skor tertinggi dalam uji validitas Kinerja terletak pada butir pertanyaan 4, 7 dan 8 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap Kinerja, yaitu adanya peningkatan perilaku:

- a. Pegawai berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja
  - b. Pegawai merasa malu bila hasil kerjanya tidak tuntas dan tertunda
- Pegawai berfikir kreatif dalam bertugas.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
  - a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo
  - b. Lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo.
  - c. Kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo.
  - d. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo.
2. Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo.
4. Nilai  $R^2$  total sebesar 0,925, artinya variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

dan Motivasi sebesar 92,5% dan sisanya sebesar 7,5% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel komitmen organisasi, budaya kerja, pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan lain-lain.

5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa :

Dari hasil analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, maka diperoleh temuan bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo, dengan koefisien pengaruh yang paling besar/dominan.

### Saran

1. Peningkatan kualitas kepemimpinan dapat dilakukan melalui peningkatan rasa percaya diri pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo dengan atasan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, antara lain ; Pimpinan menekankan pentingnya ventilasi pengaturan udara dan sistem pencahayaan diruangan kerja sangat baik dan membuat karyawan betah bekerja, Pimpinan menekankan pentingnya ruang pertemuan maupun ruang rapat telah tersedia cukup baik ditempat kerja, pimpinan menekankan pentingnya kondisi ruangan kerja tidak berdesak-desakan.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan lingkungan kerja, meskipun lingkungan kerja yang telah ada sudah memadai namun akan lebih baik lagi jika ditingkatkan. Hal-hal yang perlu ditingkatkan adalah : memberikan uraian tugas dengan jelas dan gamblang agar staf/bawahan dalam melaksanakan suatu tugas dapat mengerjakannya dengan baik dan tepat waktu, memberikan solusi atau jalan keluar apabila staf/bawahan menemui kesulitan atau hambatan dalam melaksanakan tugasnya serta selalu menunjukkan kedisiplinan dan keteladanan atas ketaatan pada peraturan dan dalam melaksanakan kerja sehingga dapat menjadi panutan oleh para bawahan dalam bekerja.
3. Peningkatan perilaku kinerja kantor di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukoharjo akan mampu digunakan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, adapun perilaku tersebut antara lain pegawai berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja, pegawai bekerja dengan cermat dan tidak membuat kesalahan, pegawai merasa malu bila hasil kerjanya tidak tuntas dan tertunda

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari Agus. 2002. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Alwi Syafaruddin. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*, Cetakan I. Edisi Pertama : Penerbit BPFE
- Danim dan Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Cetakan I. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Endang Setyowatiningsih, 2009. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar”. Surakarta : STIE-AUB.
- Fatah dan Nanang. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Cetakan keempat. Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko. T. Hani, 2001. *Managemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Husein Umar. 2001. *Riset Managemen Sumber Daya Manusia Pemasaran*, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Ig. Agus Aprijanto, 2010 “Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Panti Tuna Laras (PTL) Ngudi Rahayu Kabupaten Kendal”. Surakarta : STIE-AUB.
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan I. Edisi Pertama, Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Kreitner dan Kinieki. 2005. *Perilaku Organisasi (terjemahan)*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Cetakan kedua. Yogyakarta : Penerbit UPP STIM YKPN
- Mangkunegara P. Anwar. 2007. *Mangemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muhidin A. Sambas dan Abdirahman Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*, Cetakan I. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Mulyanto dan Ong Wijaya. 2008. “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan dengan Rekan Kerja, Reward, Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Bank Ekonomi Raharja

- Cabang Yogyakarta”, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 14. No. 3, 49 – 61 Surakarta : STIE AUB.
- Prihanto, 2006. “Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Jateng Cabang Kabupaten Karanganyar”. Surakarta : STIE-AUB.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, (terjemahan). Cetakan II, Edisi kesepuluh, Jakarta : PT. Indeks.
- Suhadi. 2005. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD Bank Pasar Klaten”, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 11 No. 1, 15 – 28 Surakarta : STIE AUB.
- Sarwono, Jonathan. 2007, *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*, Jogjakarta : Andi Offset
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke 13. Bandung : CV. Alfabeta.
- Titik Rahayu, 2008. “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karier, Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Bina Remaja Taruna Yodha Sukoharjo”. Surakarta : STIE-AUB.
- Wagiyanto, 2007. “Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Panti Karya Wanita Utama Surakarta”. Surakarta : STIE-AUB.
- Suyatno. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Batuwarno Kabupaten Wonogiri dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”. Surakarta : STIE-AUB.