

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN GETASAN KABUPATEN SEMARANG

Sarno

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia
(STIEPARI) Semarang

ABSTRAK

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Melalui perbaikan ketiga faktor tersebut kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan, begitu juga yang akan terjadi di dalam lingkungan Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. Namun demikian untuk mengetahui kebenarannya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan, 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang, bahkan kepemimpinan merupakan variabel yang besar kontribusinya terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. Variabel motivasi kerja merupakan variabel ketiga yang memiliki kontribusi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. Variabel lingkungan kerja dalam hal ini merupakan variabel kedua yang memiliki kontribusi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang

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

ABSTRACT

Employee performance is basically influenced by several factors, including leadership, work motivation, and work environment. Through the improvement of these three factors, employee performance can be further improved, as will the case in the Getasan District of Semarang Regency. However, to find out the truth, further research is needed. The results showed, 1) There was a positive and significant influence of leadership on the performance of Getasan District Semarang Employees, even leadership was a variable that had a large contribution to the performance of Getasan District District Staff Semarang, 2) There was a positive and significant effect of work motivation on the performance of Getasan District District Staff Semarang. The work motivation variable is the third variable that has a contribution to the performance of the Getasan District Employees in Semarang Regency, 3) There is a positive and significant influence of the work environment on the performance of Getasan District Employees in Semarang Regency. The working environment variable

in this case is the second variable that has a contribution to the performance of the Getasan District Employee Semarang Regency, 4) There is a positive and significant influence of leadership, work motivation, and work environment simultaneously on the performance of Getasan District District Employees Semarang Regency

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya dapat ditingkatkan melalui tiga hal, yaitu kepemimpinan yang baik, motivasi kerja pegawai yang tinggi, dan lingkungan kerja yang memberikan dukungan pada pegawai (Terry, 2000:152; Robbins, 2000:198; Anoraga & Widiyanti, 1990, dalam Khotimah, 2010 : 22). Melihat pentingnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka sudah seharusnya jika setiap instansi pemerintah, termasuk didalamnya instansi pemerintah di tingkat kecamatan, seperti halnya Kecamatan Getasan untuk meningkatkan peran ketiga faktor tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Getasan pada dasarnya masih perlu ditingkatkan, sebab selama ini masih terdapat pegawai yang dinilai rendah kinerjanya. Hasil penilaian peneliti selama menjadi pegawai di kantor tersebut, Masalah tersebut timbul karena masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Masalah kepemimpinan disebabkan pimpinan saat ini dinilai kurang mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, akibatnya banyak dari pegawai yang kurang bersemangat dan disiplin saat menjalankan tugas.

Motivasi kerja pegawai yang rendah juga terlihat pada pegawai, hal tersebut nampak terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya, pekerjaan jadinya banyak tertunda. Selain itu pegawai juga tampak menghindari tugas-tugasnya, misal: saat jam kerja meninggalkan ruang tanpa alasan yang jelas. Lingkungan kerja juga dinilai kurang mendukung kinerja pegawai, hal tersebut nampak dalam hal pembagian tugas yang tidak adil. Pegawai senior cenderung banyak santainya, dibanding pegawai-pegawai junior padahal gaji yang terima juga sama (dalam jabatan yang sama). Hal ini terkadang membuat suasana kerja kurang nyaman bagi pegawai junior. Tetapi untuk mengetahui sejauh mana peran ketiga variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja pegawai perlu penelitian lebih dalam.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan (Nasution dalam Subroto, 2010 : 18). Kepemimpinan dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu: 1) Mempunyai kemampuan melebihi orang lain, 2) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar, 3) Pandai bergaul, 4) Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan, 5) Memiliki rasa integritas (Nasution dalam Subroto, 2010 : 18).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah tingkat kebutuhan manusia dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi, dimana kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat menjadi motivator dalam diri seseorang untuk dapat bekerja lebih giat lagi demi memperoleh kepuasan dalam hidupnya (Maslow dalam Hasibuan, 2002). Menurut Maslow setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), dengan kenyataan ini, Maslow membuat “*needs hierarchy theory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu: 1) Kebutuhan Fisikologis, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Harga Diri, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja fisik karyawan, adalah: 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja, 2) Temperatur di Tempat Kerja, 3) Kelembaban di Tempat Kerja, 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, 5) Kebisingan di Tempat Kerja, 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja, 7) Bau-bauan di Tempat Kerja, 7) Tata Warna di Tempat Kerja, 8) Dekorasi di Tempat Kerja, 9) Musik di Tempat Kerja, 9) Keamanan di Tempat Kerja. Lingkungan

kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2000) kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, Komunikasi yang baik, dan Pengendalian diri.

Kinerja

Menurut Bernandin dan Russell dalam Gomes (2003), kinerja adalah cacatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah eksplanatori. Lokasi penelitian di Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang pegawai Kecamatan Getasan. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden, sedang data sekunder diperoleh dari catatan administrasi Kantor Kecamatan Getasan Kabupaten Getasan serta buku-buku yang menunjang. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut: $y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

b₁, b₂, b₃ : Koefesien regresi variabel penelitian

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Lingkungan Kerja

Untuk memudahkan dalam penghitungan analisa data, penulis menggunakan bantuan komputer dengan memakai program *SPSS versi 16 for Windows*. Hipotesis 1, 2, 3 diterima jika nilai t-hitung > t-tabel, sedang hipotesis 4 diterima jika nilai F-hitung > F-tabel pada taraf signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN

Pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang diperoleh nilai t-hitung = 5,615, sedang nilai t-tabel pada tingkat

signifikansi 0,05 dan $df = 27$ adalah sebesar 1,703. Dengan demikian nilai t -hitung (5,615) > t -tabel (1,703), disimpulkan menerima H_a dan menolak H_o yang berarti : "Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang". Diterimanya hipotesis penelitian ini menunjukkan, bahwa hasil penelitian ini mendukung pendapat pendapat Siagian, Lodge dan Derek dalam Subroto (2010), bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan tingkat organisasi. Selain itu hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mesial P (2008), dan Su'un (2010), bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang diperoleh nilai t -hitung sebesar 2,295, sedang nilai t -tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = 27$ adalah sebesar 1,703. Dengan demikian nilai t -hitung (2,295) > t -tabel (1,703), sehingga disimpulkan menerima H_a dan menolak H_o yang berarti : "Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang". Penerimaan hipotesis II penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2000), bahwa bila kebutuhan individu telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Selain itu hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meisal P (2008), dan Harlie (2010), bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang diperoleh nilai t -hitung sebesar 2,696, sedang nilai t -tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = 27$ adalah sebesar 1,703. Dengan demikian nilai t -hitung (2,696) > t -tabel (1,703), sehingga disimpulkan menerima H_a dan menolak H_o yang berarti : "Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang". Penerimaan hipotesis III penelitian ini memberikan dukungan pada pendapat Anoraga & Widiyanti, 1990, dalam Khotimah (2010) dan As'ad (2001) yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik kepada para karyawan, pimpinan, dan hasil pekerjaannya. Selain itu hasil penelitian juga sejalan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryani (2012), dan Nurrulloh (2013), bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ataupun produktivitas kerja pegawai (karyawan).

Pengujian pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

Pengujian pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang diperoleh nilai F-hitung adalah 72,546. Sedang nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5%, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 27$ adalah sebesar 2,96. Dengan demikian nilai F-hitung (72,546) > F-tabel (2,96), sehingga keputusannya menerima H_a dan menolak H_o , artinya "Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang". Diterimanya hipotesis IV penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memberikan dukungan pada pendapat Siagian, Lodge dan Derek dalam Subroto (2010), Robbins (2000), Anoraga & Widiyanti, 1990, dalam Khotimah (2010), dan As'ad (2001), bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hipotesis I penelitian "Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang", **dapat diterima**, dibuktikan nilai t-hitung (5,615) > t-tabel (1,703).
2. Hipotesis II penelitian, "Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang", **dapat diterima**, dibuktikan nilai t-hitung (2,295) > t-tabel (1,703).
3. Hipotesis III penelitian, "Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang", **dapat diterima**, dibuktikan nilai t-hitung (2,696) > t-tabel (1,703).

4. Hipotesis IV penelitian “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang“, *dapat diterima*, dibuktikan nilai F-hitung (72,546) > F-tabel (2,96).

Saran

Berkenaan dengan masalah kepemimpinan, sesuai dengan hasil penelitian hal yang dapat dilakukan pimpinan adalah melakukan perbaikan terutama dalam hal, 1) Kemampuan inisiatif, sanggup bekerja keras, dan ulet untuk mencapai tujuan organisasi, 2) Keteguhan hati untuk tidak pernah merasa takut memikul tanggungjawab terhadap pekerjaan yang sukar. Untuk memperbaiki kedua hal tersebut, mungkin pimpinan dapat melakukannya dengan aktif mengikuti seminar-seminar, ataupun diklat-diklat yang diadakan oleh pihak pemerintah Kabupaten Semarang, ataupun dengan belajar kepemimpinan yang dijalankan oleh kecamatan-kecamatan lain yang setidaknya dapat menjadi acuan.

Berkenaan dengan motivasi kerja, sesuai hasil penelitian ini, hal tersebut dapat dilakukan oleh pihak pimpinan kecamatan dengan memperbaiki gaji dan tambahan upah kinerja serta mengurangi tekanan pegawai selama bekerja. Selain masalah tersebut, pimpinan juga dapat melakukan perbaikan yang berkaitan dengan masalah tekanan dalam kerja. Saat ini jam kerja di kecamatan sampai pukul 16.00, dan sistem kerja yang diterapkanpun sangat ketat. Hal tersebut terkadang membuat pegawai merasa tertekan dalam bekerja. Tetapi namanya sebuah kewajiban pegawai akhirnya terpaksa bekerja dengan kondisi tersebut. Menyikapi hal tersebut penting bagi pimpinan kecamatan untuk membuat langkah-langkah untuk mengurangi kejenuhan pegawai saat bekerja, misal: menyediakan fasilitas tambahan minimal televisi. Kejenuhan pegawai terkadang juga timbul karena fasilitas komputer di kantor yang hanya 2 (dua) buah, hal tersebut membuat pegawai harus bergantian dalam menggunakannya, padahal banyak pekerjaan administrasi yang perlu diselesaikan. Menyikapi masalah tersebut pimpinan dapat mengambil kebijakan untuk menambah jumlah komputer baru yang sesuai dengan keperluan kantor.

Masalah penghargaan baik oleh sesama rekan kerja maupun pimpinan juga masih dinilai oleh sebagian responden perlu untuk diperbaiki. Berkaitan dengan hal tersebut maka penting bagi pimpinan untuk mengambil langkah-langkah perbaikan, seperti:

mencari cara untuk lebih mengakrabkan sesama pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat acara-acara non formal (diluar pekerjaan), seperti: piknik bersama setiap 3 (tiga) bulan sekali, arisan bersama yang dilakukan secara bergantian di rumah pegawai, dan lain sebagainya. Langkah lainnya, yaitu pimpinan perlu bersikap lebih tegas terhadap pegawai-pegawai senior yang sering membebankan pekerjaan kepada juniornya, misal dengan melakukan teguran langsung, sangsi, dan lain sebagainya. Hal tersebut pada dasarnya tidak boleh terjadi karena bagaimanapun kedudukan merasa adalah sama, yaitu sama-sama staf di kecamatan.

Sementara bagi pimpinan sendiri, untuk memperbaiki suasana tersebut pimpinan perlu sering melakukan pendekatan kepada bawahan saat bekerja, sambil menanyakan permasalahan pekerjaan. Hal tersebut sekiranya akan mencairkan suasana, dan memperbaiki hubungan kerja, baik antar pegawai, maupun dengan pimpinan.

Berkenaan dengan lingkungan kerja, Sesuai dengan hasil penelitian terdapat beberapa hal yang penting untuk diperbaiki, terutama masalah yang berkaitan dengan penyelesaian masalah pegawai/pimpinan secara kekeluargaan, dan komunikasi yang lebih baik antara sesama rekan sekat or maupun dengan atasan. Mengatasi masalah tersebut hal yang dapat disarankan adalah: 1) Mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kecamatan, 2) Perlu diadakan aktifitas bersama di luar lingkungan kantor, seperti: acara arisan bersama, *outbond* bersama, dan lain sebagainya sehingga mampu meningkatkan jalinan antara sesama pegawai, maupun dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Dewi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang*. UNNES, Semarang.
- Gomes, Faustino Cordoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Harlie M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 11 No. 2 Oktober 2010.

- Hasibuan, Malayu, S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khusnul, Khotimah, 2010. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dengan Burnout Pada Perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan*. Skripsi Program SI Psikologi UNDIP, Semarang (Tidak Dipublikasikan).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marinhot dan AMH Manullang., 2004. *Manajemen Personalialia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Miftah, Thoha, 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muhaimin. 2004. Hubungan antara Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Operator *Shawing Computer* Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Bandung. *Jurnal PSYCHE* Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Sitohang A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradya Paramita.
- Sondang P. Siagian, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Su'un M. 2010. Pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Industri Kayu Lapis di Makassar. *Jurnal Economic Resources*, ISSN. 0852-1158, Vol.11 No.30, Februari 2010.
- Subroto, Aris Ditanto, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Program Pasca Sarjana (S2) Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Semarang.
- Tampubolon B.S. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi* Vol. 9 No. 3 Tahun 2007: 106 – 115.
- Terry, R George, 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.