



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA DI KECAMATAN DAU  
KABUPATEN MALANG**

**Junaidin \*)**  
**Agus Widarko, \*\*)**  
**M. Khoirul Anwarodin BS \*\*\*)**

Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Malang  
Email: [Junaidin220@gmail.com](mailto:Junaidin220@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The study aims to determine the effect of leadership, motivation, work environment on the performance of employees of the Village Office of Dau Subdistrict, Malang Regency. Data collection is done by the method of documentation, questionnaires and interviews. The population in this study were all village office employees in Kec. Dau Kab. Malang, a total of 110 with samples using total sample techniques using the Slovin formula, so that the total obtained is 52 people. This study uses quantitative analysis. While the test equipment used is the instrument test, normality, classic assumption, multiple regression analysis using the SPSS version 16.0 program. the results of this study indicate that the instrument used is valid and reliable, also the data obtained is normally distributed using the One sample Kolmogorov Smirnov table value of 0.141. As well as free data from Multicollinearity and Heteroscedasticity. The multiple linear regression results show that the independent variables have a positive effect on the dependent variable, also supported by a significant partial test (t test) which is generated by 0.000 (X1), 0.041 (X2), 0.005 (X3) with a standard of significance 0, 05. thus indicating that good leadership, motivation in employees, a good work environment will affect the performance of employees at the Village office in Dau District, Malang Regency.*

**Kata kunci: *Kepemimpinan Motivasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Katryawan.***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pada suatu organisasi kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting karena dalam melaksanakan fungsinya dibutuhkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol, tak terkecuali pada kantor desa. Kantor Desa juga mempunyai pemimpin yang di sebut dengan kepala desa. Pemimpin desa harus bisa menguasai kemampuan manajerial supaya bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk bisa meningkatkan kinerja kerja pegawai, maka pemimpin harus memiliki kemampuan yang lebih memadai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang utama dalam suatu organisasi. Untuk itu maka, pegawai kantor desa selain memiliki skill manajerial, diharapkan juga memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kerja setiap pegawai. Umumnya, dalam suatu instansi mengharapkan pegawai tidak hanya diharapkan memiliki kemampuan berkomunikasi atau terampil, namun juga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan giat supaya dapat meraih hasil yang optimal dalam bekerja. Dengan kata lain, kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai tidak memiliki arti dalam suatu organisasi. Jika pegawai tidak mampu bekerja sesuai keahlian serta kualitas dalam diri. Oleh sebab itu, faktor motivasi merupakan yang juga penting bagi pegawai, karena adanya motivasi kerja setiap pegawai mampu bekerja dengan antusias sehingga memperoleh kualitas kerja yang tinggi.

Sebuah organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai kemampuan dan kualitas kerja yang tinggi. Sehingga mampu merealisasikan tujuan dari organisasi. Dengan begitu, ketika pegawai bekerja dengan baik dan dengan kualitas yang cukup maka pegawai akan secara optimal dapat meraih hasil kerja yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Desa dapat berfungsi dalam memonitor dan menjadi supervisor sehingga di sini desa dituntut untuk untuk mampu memotivasi dan mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai maka dengan adanya motivasi bisa menjadi faktor pendorong pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dan pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketetapan perusahaan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Oleh sebab itu, atasan harus mencari tahu apa yang dapat membuat pegawai termotivasi dengan baik. Motivasi ketika bekerja secara otomatis mampu menaikkan kinerja pekerja.

Kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal lainnya adalah lingkungan kerja (Yuli, 2005: 112). Kenyamanan yang dirasakan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja pekerja sehingga pekerja dapat lebih baik dalam bekerja, yang berujung pada peningkatan kinerja. Hal ini juga terjadi pada pegawai kantor desa di kecamatan Dau, kabupaten malang. Menurut pasal 126 UU 32 Tahun 2004 ayat 2, pemimpin desa memiliki tugas dalam melaksanakan apa yang diberikan oleh bupati atau walikota untuk menangani desa yang dipimpinnya.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan paparan latar belakang, maka identifikasi rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan DAU Kabupaten Malang.
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan DAU Kabupaten Malang.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan DAU Kabupaten Malang.

## TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan DAU Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan DAU Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan DAU Kabupaten Malang.

## Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain adalah:

1. Sebagai masukan bagi pemerintah Kantor Desa di Kecamatan DAU Kabupaten Malang berkaitan dengan pengaruh **Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan DAU Kabupaten Malang.**
2. Bagi peneliti sebagai pelatihan untuk penerapan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dan bentuk penulisan karya ilmiah.
3. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian sejenis atau pengembangan penelitian selanjutnya.

## TINJAUAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja Sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Dubrin, 2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Menurut (Ivancevich, 2007:194) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. (Robbins, 2008:49) menyatakan bahwa

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

### Motivasi

Motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu, (Purwanto, 2003:71) Pengertian motivasi yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya, (Handoko, 2003:9). Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

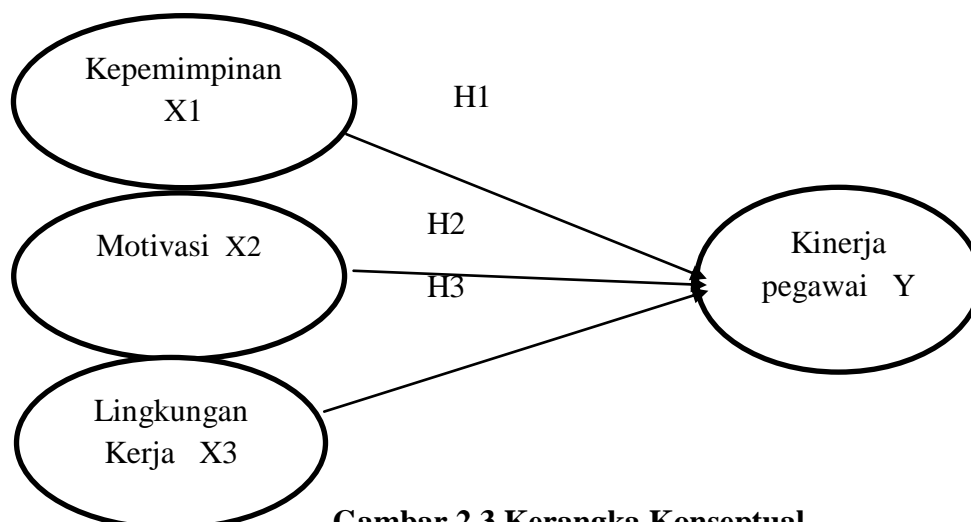
### Lingkungan kerja

Banyak definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli, menurut (Nitisemito, 2004: 65) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

### Kinerja

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan (Milkovich dan Wahyuningsih, 2003:46). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2001: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Dari kerangka konsep tual di atas dapat di jelaskan yaitu:

1. Kepemimpinan X1 berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Motivasi X2 berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y)
3. Lingkungan Kerja X3 berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y)

### **Hipotesis Penelitian**

H1: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

## **METODE PENELITIAN**

### **POPULASI DAN SEMPEL**

#### **Populasi**

Populasi menurut (Sugiono, 2005:90) adalah suatu wilayah yang bersifat general yang terdiri dari subjek ataupun objek dengan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Desa di Kecamatan Dau Kabupaten Malang, dengan jumlah 10 Desa yang terdiri dari desa Landungsari dengan jumlah pegawai 12 orang, Mulyoagung dengan jumlah pegawai 10 orang, Sumber Sekar dengan jumlah pegawai 11 orang, Tegal Weru dengan jumlah pegawai 10 orang, Petung Sewu dengan jumlah pegawai 8 orang, Gadingkulon dengan jumlah pegawai 10 orang, Selorejo dengan jumlah pegawai 11 orang, Kalisongo dengan jumlah pegawai 12 orang, Kucur dengan jumlah pegawai 14 orang, Karangwidoro dengan jumlah pegawai 12 orang. Jadi jumlah pegawai dari keseluruhan adalah 110 pegawai.

#### **Sampel**

Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Penggunaan metode ini berlaku jika jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah di jangkau, maka peneliti menggunakan total sampling. Sampel yang akan diambil adalah sebagian populasi yang merupakan pegawai kantor Desa di Kecamatan Dau Kabupaten Malang yang jumlahnya 52 Orang, karena mereka mempunyai karakteristik yang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti di bandingkan dengan yang lain

## **DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Sugiono (2012:38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti unuk dipelajari sehingga memperoleh informasi

tentang hal tersebut, yang kemudian bisa disimpulkan. Berdasarkan pokok pembahasan permasalahan dan rumusan hipotesis, variabel penelitian ini dikelompokkan menjadi dua.

- a. Variabel bebas atau variabel independen adalah suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja(X3).
- b. Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

### **Definisi Operasional Variabel**

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

#### **a. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu, adapun indikator dari.

1. Pimpinan memiliki hubungan baik dengan pegawai.
2. Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan pendapat.
3. Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai.
4. Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik.

#### **b. Motivasi**

Motivasi adalah dorongan atau perilaku manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha adapun indikator dari motivasi tersebut adalah;

1. Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.
2. Tunjangan hari tua untuk meningkatkan pegawai.
3. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang.
4. Hasil kinerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.

#### **c. Lingkungan kerja.**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembankan, dan indikatornya adalah :

1. Ruangan kerja mempunyai udara yang sejuk sehingga membuat nyaman saat bekerja.
2. Lantai pegawai bersih sehingga membuat pegawai merasa nyaman saat melakukan tugas yang di kerjakan.
3. Peralatan kantor lengkap sehingga memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
4. Antara pegawai saling berbagi cerita untuk menimbulkan kerjasama baik antara pegawai yang lain.
5. Di adakannya seminar untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

#### **d. Kinerja Pegawai.**

Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

1. Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.
2. Pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang diberikan oleh pimpinan.
3. Pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pimpinan.
4. Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif sehingga tidak banyak intruksi dari pimpinan.

### **SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA**

#### **Sumber data**

##### **a. Data Primer**

Menurut Sekaran, (2011:242) “Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”. Data primer diperoleh secara langsung kuesioner. Data primer dalam penelitian ini meliputi tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai kantor Desa di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

##### **b. Data Sekunder**

Menurut Sekaran, (2011:76), data sekunder diperoleh dari data atau informasi yang sebelumnya sudah ada, baik itu buku, jurnal, laman internet, dan lain-lain. Dengan kata lain, peneliti hanya mengutip informasi tersebut sebagai pembandingan atau pelengkap materi penelitian.

#### **Metode Pengumpulan Data**

(Sugiono, 2012:147) mendefinisikan data dalam penelitian kuantitatif yaitu “analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam pengukurannya, pengambilan data dengan kuesioner menerapkan skala *Likert*. “Skala *likert* merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan distribusi responden sebagai dasar penentuan nilai skalanya “azwar (2002:139).

#### **Metode Analisis Data**

Menurut (Sugiono, 2012:147) mendefinisikan analisis data sebagai berikut:

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.



### Uji Instrumen

- a. Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, (Ghozali, 2007:49)” suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.
- b. Reabilitas Menurut (Azwar, 2007:2) mengemukakan bahwa “Reabilitas dapat dikatakan juga sebagai keterpercayaan, keandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya”.

### Uji Normalitas

Menurut (Kuncoro, 2007:94) mengemukakan bahwa “uji normalitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk menguji apakah data suatu distribusi normal atau tidak normal”

### Uji Multikolenaritas

Menurut (Ghozali, 2007:91) mengemukakan bahwa “uji multikolenaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen”. Berikut ini (*Variance Inflation Factor*)<sup>5</sup> dari toleransi, menurut (Ghozali, 2007:57) pedoman suatu model regresi yang bebas multikolenaritas adalah :

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 10 dibawah 0,05
2. Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatanlain. Menurut (Ghozali, 2007:108- 109) mengemukakan bahwa“Jika variabel independen signifikan secara statistik (dibawah 0,05) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyono, 2010:61) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

### Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI INSTRUMEN PENELITIAN

#### a. Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	r TABEL	KETERANGAN
KINERJA PEGAWAI	Y1	0,747	0,273	VALID
	Y2	0,719	0,273	VALID
	Y3	0,651	0,273	VALID
	Y4	0,739	0,273	VALID
KEPEMIMPINAN	X1.1	0,746	0,273	VALID
	X1.2	0,722	0,273	VALID
	X1.3	0,631	0,273	VALID
	X1.4	0,656	0,273	VALID
MOTIVASI	X2.1	0,708	0,273	VALID
	X2.2	0,637	0,273	VALID
	X2.3	0,603	0,273	VALID
	X2.4	0,701	0,273	VALID
LINGKUNGAN KERJA	X3.1	0,536	0,273	VALID
	X3.2	0,482	0,273	VALID
	X3.3	0,490	0,273	VALID
	X3.4	0,693	0,273	VALID

Dari Tabel di atas dapat dilihat “dengan memperhatikan kolom *Corrected* item total correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari *r* tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut valid”

#### b. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Y	0,778	Reliabel
2	X1	0,765	Reliabel
3	X2	0,750	Reliabel
4	X3	0,670	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliabel, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *koefisien alpha* lebih dari 0.6, artinya bahwa alat ukur yang digunakan mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	0.34294284
Most Extreme Differences	Absolute	0.16
	Positive	0.114
	Negative	-0.16
Kolmogorov-Smirnov Z		1.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.141

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa nilai tabel *one sample kolmogorov-smirnov test*, nilai *asymp. Sig* adalah 0,141 yang artinya lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal dan dapat dipercaya.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.878	.581		-1.512	.137
x3	.184	.062	.163	2.977	.005
x2	.134	.064	.130	2.101	.041
x1	.730	.073	.723	9.952	.000

Dari Tabel di atas maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,878 + 0,730X_1 + 0,134X_2 + 0,184X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi

- X1 : Variabel Kepemimpinan
- X2 : Variabel Motivasi
- X3 : Variabel Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. (Y) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), jadi, nilai (Y) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas.
- b. b. Koefisien regresi ( $b_1$ ) menunjukkan nilai variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,730 ini menyatakan bahwa Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai meningkat, dan sebaliknya apabila variabel Kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- c. c. Koefisien regresi ( $b_2$ ) menunjukkan nilai variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,134 ini menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel Motivasi meningkat maka kinerja Pegawai meningkat, dan sebaliknya apabila variabel Motivasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- d. d. Koefisien regresi ( $b_3$ ) menunjukkan nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,184 ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat, dan sebaliknya apabila variabel Lingkungan Kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	3.268	0.306	Non Multikolinearitas
X2	4.183	0.239	Non Multikolinearitas
X3	5.766	0.173	Non Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya multikolinearitas dengan melihat koefisien korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*), jika nilai VIF lebih dari 10 dan TOL kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	.192	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	.503	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	.064	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan variabel dari residul antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Glejser* yaitu dengan Cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residulnya.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan > 0,05 sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.878	.581		-1.512	.137
x3	.184	.062	.163	2.977	.005
x2	.134	.064	.130	2.101	.041
x1	.730	.073	.723	9.952	.000

Berdasarkan Tabel di atas uji t dapat di analisa sebagai berikut ini

#### 1. Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan dapat diketahui bahwa uji t kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 9,952 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan H0 di tolak H1 di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Motivasi (X2)

Variabel Motivasi dapat diketahui bahwa uji t terhadap kinerja pegawai sebesar 2,101 dengan tingkat signifikan 0,041 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan H0 di tolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

#### 3. Lingkungan kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa uji t terhadap kinerja pegawai sebesar 2,977 dengan tingkat signifikan 0,05 sama dengan 0,05 menunjukkan H0 di tolak H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

### IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Hasil deskripsi menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai terdapat pernyataan saya dapat membuat target kerja dengan waktu telah di tentukan untuk penyelesaian pekerjaan dapat dipersepsikan masih terendah dan Saya mampu menyelesaikan tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya dapat dipersepsikan tertinggi.

Variabel kepemimpinan terdapat pernyataan seorang pimpinan menyerahkan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat dipersepsikan masih terendah dan seorang Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat dapat dipersepsikan tertinggi.

Variabel motivasi terdapat pernyataan Saya dapat mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan dapat dipersepsikan masih terendah dan juga bisa memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik dapat dipersepsikan tertinggi.

Variabel lingkungan kerja terdapat pernyataan Hubungan seorang karyawan bersama pimpinan membantu anda dalam bekerja dapat dipersepsikan masih terendah dan suatu terjadinya kebersihan di perusahaan membuat anda nyaman dalam bekerja dapat dipersepsikan tertinggi.

Menurut hasil penelitian ini dinyatakan bahwa Hipotesis pertama seorang pemimpin berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai, Hipotesis kedua motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai, Hipotesis ketiga lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja, dan yang Hipotesis keempat kepemimpinan, motivasi, lingkungan kinerja, berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

#### ***Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai***

Dari hasil yang dilakukan uji regresi linear berganda dapat dijelaskan nilai  $X_1$  sebesar 9,952 bahwa  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Kepemimpinan merupakan pimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin juga mampu untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasinya tercapai dan relevan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Parlinda, 2004), (Hardjati, 2006), (Mariam, 2009), (Nugraha, 2009), dan (Hardjati, 2006), yang membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kinerja pegawai Di Unik Pelaksanaan Teknik Dinas pendapatan Surabaya Utara. Hasil ini berpengaruh secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh penting kepada kinerja karyawan.

#### ***Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan nilai  $X_2$  sebesar 2,101 bahwa  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel. Bisa disimpulkan ialah secara parsial Motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Menurut, (Purwanto, 2003:71) pengertian motivasi yaitu suatu kekuatan yang terdapat di dalam diri manusia, yang dapat, menggerakkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya, (Handoko, 2003:9) dengan demikian motivasi dapat mendorong di dalam diri seseorang agar berusaha untuk mengembangkan perusahaan, tingkah laku yang baik untuk memenuhi kebutuhannya.

Hasil ini sejalan dengan (Duncan, 2005:87), (Siagian, 2004:166), (Riduwan, 2002:66), Penelitian ini mengatakan bahwa pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan membuktikan Motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

#### ***Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai***

Dari suatu hasil yang dilakukan untuk uji regresi linear berganda dapat dijelaskan nilai  $X_3$  sebesar 2,977 bahwa  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel. Dapat disimpulkan bahwa

secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Menurut, (Nitisemito, 2004:65), Dalam suatu lingkungan kerja ialah terdapat suatu keadaan yang ada dalam struktur dengan berjalannya perusahaan yang dapat mencerminkan rasa kepuasan terhadap pegawai yang bersifat menunjang ke arah suatu di capai di dalam cita cita yang sesuai dengan keinginan suatu perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sedarmayanti, 1996:5), (Sofyan, 1993:31), (Widodo, 2009), Yang membuktikan bahwa Lingkungan Kinerja berpengaruh penting terhadap Kinerja Pegawai.

***Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Kantor Desa di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.***

Dengan adanya hasil uji regresi linear berganda bisa dijelaskan bahwa  $t$  hitung ialah lebih kecil dari  $t$  tabel. bisa dijelaskan bahwa secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kinerja secara bersama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Mariam, 2009), (Robbins, 2001), (Yuli, 2005:142), Yang membuktikan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja ialah dapat mempunyai pengaruh penting terhadap Kinerja Pegawai.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun memiliki keterbatasan yaitu:

1. Periode penelitian yang digunakan ini tergolong masih sedikit waktunya memungkinkan banyak kekurangan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini Hanya menguji beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini terdiri tiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu di teliti kembali.
3. Jaunya antara desa satu dengan desa yang lain yang membutuhkan waktu yang banyak

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Dengan teknik Regresi liner berganda pada taraf signifikan 0,05. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai.
2. Dari (3) variable penelitian yang dianalisis bahwa variabel yang paling mempengaruhi Kepemimpinan di ikuti dengan variable Lingkungan Kerja dan variable Motivasi.
3. Dari (3) Variabel menyatakan bahwa, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai kantor desa di kecamatan dau kabupaten malang.



## Saran

1. Oleh karena tiga factor yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor desa di kecamatan DAU kabupaten Malang, maka di sarankan untuk mengembarkan kebijakan insentif yang mendorong perubahan ketiga factor tersebut.
2. Dalam mengikatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan aspek lingkungan kerja seperti penyediaan sarana dan prasarana serta lebih melakukan komunikasi yang efektif secara dua arah di tempat kerja antara atasan dan bawahan serta sebaliknya.
3. Dari hasil penelitian di atas didapatkan bahwa variable kepemimpinan yang paling dominan menentukan kinerja pegawai maka ini dapat di jadikan masukan bagi Kantor desa agar dalam Kantor desa menjaga kepemimpinan yang ada salah satunya terus memberikan semangat dan motivasi kepada pegawainya supaya pegawai tetap memiliki kualitas yang baik.
4. Agar dapat di lakukan penelitian lagi di masing masing dengan menggunakan variabel Lain, sehingga dapat di peroleh factor atau variabel yang memiliki kontribusi besar dan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor desa di kecamatan DAU Kabupaten Malang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.B Susanto, (2009). *Reputation-Driven Corporate Social Responsibility: Pendekatan Strategik Manajemen dalam CSR*, Jakarta :Eseni.
- Abdulghani Nurhayati APD, Nurgraha MA. (2009). *Derajat infeksi Aegulussp. Pada ikan maskoki (Carassius auratus) di desa Bangoan Kecamatan Kedung waru Kabupaten Tulungagung.*
- Ajis Yasin. (2001). *Mengelola Pelanggan Dengan Jaminan Mutu Dan Relationship Marketing Untuk Meningkatkan Loyalitas Pelanggan.*
- Akbar, Usman (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alex S. Nitisemito, (2004), *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Artha, K, G, & Setiawan, P, E. (2016). *Pengaruh Kewajiban Moral, Kualitas Pelayanan, Sanksi Perpajakan Pada Kepatuhan Wajib Pajak Di KPP Bandung Utara.*
- Azwar, Saifudin. (2007), *Metode Penelitian. Pustaka Pelajar* : Yogyakarta.
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty
- Budiharto, Widodo. (2009):” *Kendali cerdas berbasis SMS/WEB/TCP-IP*”. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Crossman. (2003), *Job satisfaction and employee performace of Lebanese. Journal of Managerial Psychology* vol. 18 No 4, 2003 pp. 368-376.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Davis, Gordon B, (2002) *Sistim Informasi Manajemen*, PPM, Jakarta.
- Dubrin Andrew J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.

- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS*. Badan Penelitian Di Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen. (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE
- Harjadi, M.M. Sri Setyati. (2006). *Pengantar Ergonomi*. Gramedia, Jakarta. 197 hlm.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kaharudindan F, Sukmawati. (2010). *Petunjuk Praktis Manajemen Umum Limbah Ternak Untuk Kompos dan Biogas*. Balai Pengkajian Teknologi Pertanian. 23 Hlm.
- Koesmono, H. Teman (2005) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Sekala menengah*.
- Kuncoro, Mudrajat, (2007), *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. emprints.
- Mungkunegara, anwarprabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetak Ketiga. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- P. Siagian, Sondang. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi* Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Prayitno. (2012). *Jenis Layanan Dan Kegiatan Pendukung Konseling*. Padang: Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Purnomo Listianto dan Bambang Setiaji, 2003, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013), *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P, Dan Timothy A. Judge. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sadili Samsudin, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian Sundang. P. 2002 *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- Siagian, Sondang P. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Singgih Santoso. (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex media Komputindo.
- Sofyandin, Herman & Garniwan, Iwa. (2007). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sri Budi Cantika Yuli, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang.

Srie Yono, (2004), “Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Banyumas”.

Sugiyono, (2016), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suprayitno, Eko. (2008). *Ekonomi Mikro Perspektif Islam*. Malang UIN-Malang Press.

Sadili Samsudin, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.

Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004). ‘*Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*’. Jurnal Pasca sarjana Universitas Muhamadiyah Surakarta.

Wahyuningsih, (2003), *Kinerja Karyawan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Wirawan, (2008), *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Emp

**Junaidin \*) Alumni FEB Unisma**

**Agus Widarko, SE,MM \*\*) Dosen tetap FEB unisma**

**M. Khoirul Anwarodin BS, SE,MM \*\*\*) Dosen tetap FEB unisma**