



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(Pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo)

Oleh

Muhamad Badrianto*)

Hadi Sunaryo)**

M. Khoirul ABS*)**

Email : Muhamadbrianto@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study to determine and analyze the influence of Leadership, Work environmen, and Motivation on the performance of cibil servants in the social service of Situbondo Regency. The population used in this study were all empolyees of the Social Service Office of Situbondo Regency with a sample of 35 employees whilw the data collection distributed questionnaires. This study uses data analysis, a) validity test b)reliability test c) normality test d) multicollinearity test e) heterocedasticity f) multiple linear analysis g) hypotesis testing. This study uses a saturated sampling technique or with an explanation(census).

The results showed that partially there was no significant effect between leadership on employee performance, the work environment did not have a significant effect on employee performance and Motivation had a significant effect on empolyee performance at the Social service of Situbondo Regency. While the simultaneous test result show that Leadership, Work Environment, and Motivation significant effect towards the performance of cibil servants in the Social of Situbondo Regency.

Keywords : Leadership, Work Environment, Motivation, and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang diikuti oleh perkembangan zaman seperti saat ini tidak heran jika setiap perusahaan atau organisasi gencar dalam meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, salah satunya dibidang sumber daya manusia yang dimiliki merupakan unsur dari bagian investasi terbesarnya dalam sebuah perusahaan atau organisasi agar mampu aktif, kreatif, inovatif, pekerja keras serta kerja cerdas dalam berkarya guna untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sebab, kualitas dari sumber daya manusia dapat dilihat dari kompetensi yang tinggi serta keterampilannya untuk membuat perusahaan lebih maju. Bagaimanapun juga, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan dengan baik jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Menurut Siagian (2009:62) “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. 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”. Handoko (2003:252) “Motivasi merupakan sebuah akibat dari hasil yang di inginkan oleh seseorang bahwa tindakan yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya”. Menurut Prawirosentono yang di kutip Sinambela (2012:5) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo ?
2. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo ?
3. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

2. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

Kontribusi Penelitian

1. Bagi lembaga pemerintah penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan terutama dalam hal kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi akademisi diharapkan menjadi bahan masukan dan sumbangsih pemikiran dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan penelitian yang sama, khususnya untuk bidang sumber daya manusia.

TINJAUAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Siagian (2009:62) “kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”.

Lingkungan Kerja

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”. Sunyoto (2012:43) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”.

Motivasi

“Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan adanya dorongan terhadap karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dengan senang hati dalam melakukan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sawoto:135).

Kinerja

Menurut Prawirosentono yang di kutip Sinambela (2012:5) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika”.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Situbondo terletak di JL. Anggrek No. 54 Krajan Patokan Kec. Situbondo Kab. Situbondo. Jawa Timur 68312. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Juli 2019.

Populasi dan Sampel

Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 35 responden.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, dimana pengumpulan datanya diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden. Menurut sugiyono (2012:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”.

Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kepribadian yang dimiliki seseorang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk mengikuti apapun yang diperintah. Indikatornya adalah:

- a. Adanya komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan.
- b. Adanya motivasi yang diberikan sehingga menumbuhkan semangat kerja.
- c. Adanya rasa aman dengan aturan yang diterapkan di dalam kantor.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang mencakup struktural, kondisi pekerjaan apapun yang ada kaitanya dengan proses pekerjaan sehingga menciptakan kepuasan bagi pekerja. Indikatornya adalah:

- a. Ketenangan dalam bekerja sehingga fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Adanya rasa aman di dalam ruangan maupun di luar ruangan.

- c. Kebersihan di lingkungan sekitar membuat nyaman bekerja.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri maupun dari luar yang menumbuhkan keyakinan semangat untuk lebih baik. Indikatornya adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis, mencukupi sesuai kebutuhan karyawan.
- b. Kebutuhan penghargaan, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- c. Kebutuhan sosial yang di tunjukkan dengan hubungan yang harmonis antara karyawan di tempat kerja.

Kinerja

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang telah di capai oleh pegawai sehingga menjadi tolak ukur akan kualitas yang di miliki oleh pegawai. Indikatornya adalah:

- a. Adanya kekompakan pada team kerja sehingga menciptakan hasil dan tujuan yang diharapkan.
- b. Sistem yang digunakan menunjang pekerjaan sehingga membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Adanya pemimpin yang mampu bersikap adil dan tegas dalam memimpin sehingga mejadikan profesionalitas dalam pekerjaan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah: uji validitas, uji reliabilitas, heterokedastisitas, multikolineritas, regresi linier berganda, uji hipotesis secara parsial, dan uji hipotesis secara simultan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)	X1.1	0,514	0,333	Valid
	X1.2	0,526	0,333	Valid
	X1.3	0,531	0,333	Valid
	X1.4	0,636	0,333	Valid
	X1.5	0,566	0,333	Valid
LINGKUNGAN KERJA (X2)	X2.1	0,573	0,333	Valid
	X2.2	0,672	0,333	Valid
	X2.3	0,708	0,333	Valid
	X2.4	0,593	0,333	Valid
	X2.5	0,537	0,333	Valid
MOTIVASI (X3)	X3.1	0,73	0,333	Valid
	X3.2	0,63	0,333	Valid
	X3.3	0,658	0,333	Valid
	X3.4	0,748	0,333	Valid
	X3.5	0,565	0,333	Valid
KINERJA(Y)	Y1.1	0,667	0,333	Valid
	Y1.2	0,76	0,333	Valid
	Y1.3	0,76	0,333	Valid
	Y1.4	0,586	0,333	Valid
	Y1.5	0,704	0,333	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2019

Berdasarkan uji validitas yang di lakukan bahwa masing-masing dari indikator memiliki nilai r hitung 0,333 atau lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam variabel penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan X1	0,428	Tidak Reliabel
2	Lingkungan Kerja X2	0,571	Tidak Reliabel
3	Motivasi X3	0,682	Reliabel
4	Kinerja Y	0,628	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak reliabel dikarenakan nilai koefisien alpha kurang dari 0,6, sedangkan variabel motivasi dan kinerja reliabel dikarenakan mempunyai nilai koefisien alpha lebih dari 0,6

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,46420261
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,697

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2019

Berdasarkan uji normalitas didapatkan *asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,697 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Analisis Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,780	2,684		-,663	,512
	x1	,028	,081	,019	,343	,734
	x2	,049	,078	,035	,636	,530
	x3	1,000	,057	,952	17,529	,000

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2019

Diketahui bahwa persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,780 + (0,028)X_1 + (0,049)X_2 + 1,000X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat di interpresentasikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta sebesar -1,780, artinya apabila semua variabel independent yaitu kepemimpinan (x1), Lingkungan kerja (x2), motivasi (x3) dianggap konstan bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (y) adalah -1,780
- Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan diperoleh 0,028 menunjukkan positif artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja diperoleh 0,049 menunjukkan artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- Koefisien regresi pada variabel motivasi diperoleh 1,000 menunjukkan positif artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.998	1.002	Non Multikolonieritas
X2	0.997	1.003	Non Multikolonieritas
X3	0.999	1.001	Non Multikolonieritas

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Diperoleh hasil VIF dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 10 seperti: variabel kepemimpinan 1.002, variabel lingkungan kerja 1.003, dan variabel Motivasi 1.001, sehingga dalam hal ini dapat di simpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi atau bebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0.361	Non Heterokedastisitas
X2	0.592	Non Heterokedastisitas
X3	0.294	Non Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil dari masing-masing variabel bebas atau variabel independen nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 seperti: kepemimpinan dengan nilai 0.361, lingkungan kerja dengan sig. 0.592 dan motivasi dengan sig. 0.294 yang mana dalam hal ini menunjukkan bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji t (parsial)

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,780	2,684		-,663	,512
	x1	,028	,081	,019	,343	,734
	x2	,049	,078	,035	,636	,530
	x3	1,000	,057	,952	17,529	,000

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2019

1. Kepemimpinan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 0,343. dengan nilai signifikan $0.734 > 0.05$. Bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

2. Lingkungan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,636 dengan nilai signifikan $0.530 > 0.05$. Dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

3. Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 17,529 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F sebesar 309.790 dengan tingkat signifikan sebesar 0.005. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dengan Sig. 0.05 maka model regresi linier dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dinas sosial kabupaten situbondo, dengan kata lain bahwa kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dinas sosial kabupaten situbondo.

Kesimpulan

Simpulan dari hasil penelitian ini ialah :

- Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.
- Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial anantara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.
- Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

- d. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

Saran

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu saya mengharapkan kepada pimpinan dinas sosial kabupaten situbondo selalu memberikan contoh pemimpin yang baik dan memberikan lingkungan yang sangat nyaman yang sekiranya tidak mengganggu aktivitas kerja.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel. Oleh sebab itu lebih baik menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Sarwoto. 1983. *Struktur Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAP

*)Muhamad Badrianto Adalah Alumni FEB UNISMA

**)Hadi Sunaryo Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

***)M.Khoirul ABS Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA