

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN

Kinta Alfia Daniati

kinta_alfiakusuma@yahoo.com

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan

C. Sri Hartati

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the simultan and partial influence of transformational leadership, motivation and work environment on the employees performance of Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan and to know which variables have a dominant influence on the employees performance of Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. This study uses primary data obtained by spreading the questionnaires to employees of Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. The sample in this study amounted to 60 employees. Sampling is done by using census method and data testing technique used in this research include validity test, reliability test and multiple regression analysis. The results showed that transformational leadership, motivation and work environment have a significant influence simultaneously and partially on the employees performance of Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. Motivation has a dominant influence on the employees performance of Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Keywords: *transformational leadership, motivation, work environment, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan dan untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Seperti dikemukakan Hasibuan (2007:76), manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, keterampilan, keinginan, pengetahuan dan dorongan kerja. Mangkunegara (2008:54) menyatakan sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Peranan pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan organisasi. Namun tidak dapat dimungkiri pegawai mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena pegawai inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya pegawai melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pimpinan memberikan pengaruh

dan motivasi untuk mempengaruhi para pegawainya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Siagian (2008:105) menyatakan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

Pada kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan. Masih banyak dijumpai pimpinan yang bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada pegawainya. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memerhatikan pegawainya, biasanya menyebabkan pegawai tidak menyukai pimpinan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Demi tercapainya tujuan tersebut, pegawai harus memiliki motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Mathis dan Jackson dalam Bangun, 2008:115). Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi yang ada pada seorang pegawai akan mewujudkan suatu perilaku

yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan pada pekerjaannya.

Disamping dua faktor itu, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sedarmayati (2011:26), lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Badan Keuangan Daerah (BKD) adalah sebuah badan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja, BKD mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengoordinasian, dan pengelolaan serta pengendalian keuangan dan asset daerah. Untuk melaksanakan tugas-tugas, diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang berkualitas dan handal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah tampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi. Kurangnya motivasi dari pegawai sehingga tugas yang mereka laksanakan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, pegawai tidak bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu, pegawai yang sering datang terlambat, adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai serta kondisi lingkungan

kerja yang kurang mendukung terhadap pencapaian kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu : untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan; untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana diantara kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja telah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Muh. Yamin Noch (2008) dengan judul 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP Papua)'. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan secara simultan kemampuan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berikutnya penelitian Alwi Suddin dan Sudarman (2010) yang berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta'. Hasil penelitian menunjukkan

kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Philip Mustamu dan Indrayani (2016) dengan judul 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau.' Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang memiliki arti (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, to execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an undertaking*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Performance (kinerja) sebagai kata benda mengandung makna 'hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*)' yang secara rinci dapat dijabarkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Prawirosentono, 2008:25). Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai juga dapat disimpulkan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Mangkunegara (2012:9) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Sutrisno (2013:151) mengemukakan kinerja pegawai atau prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Adapun jenis kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2008:26), antara lain (1) kinerja strategik, kinerja suatu organisasi dievaluasi atas ketepatan organisasi dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi organisasi yang bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi, (2) kinerja administratif, berkaitan dengan kinerja administratif organisasi, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi, (3) kinerja operasional, kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

Menurut PP No. 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Setiap PNS wajib menyusun SKP yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai dan ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Demikian juga bagi pejabat penilai diwajibkan melakukan penilaian kinerja terhadap setiap PNS di lingkungan unit kerjanya, apabila pejabat penilai tidak melaksanakan penilaian maka akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan diadopsi dari bahasa Inggris yaitu *leadership* yang berasal dari akar kata *to lead* yang berarti memimpin. Menurut Hasibuan (2007:170), kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Sementara Sutrisno (2013:240) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Istilah transformasional berasal dari kata *to transform* yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, dan sebagainya. Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burn yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin dan para pegawainya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran dari para pegawai dengan menentukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan bukan didasarkan atas emosi kemanusiaan,

keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

Menurut Danim dan Suparno (2009:59), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian.

Kepemimpinan transformasional menurut Terry (Kartono, 2013:38) adalah aktivitas mempengaruhi orang - orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Bass dalam Ancok (2012:130) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut O'leary (2001:45) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui *status quo* atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pegawai. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pegawai akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan

mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pegawai untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok (Robbins, 2008:308).

Menurut Starratt (2007:140), pemimpin transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif kelompok atau komunitas. Kepemimpinan transformasional memiliki alasan dasar bahwa meskipun individu-individu memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh pemimpin dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian Yammarino *et al.* (1996) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai dan hubungan tersebut lebih kuat jika dibandingkan dengan hubungan kepemimpinan transaksional dengan kinerja pegawai. Studi Bass (dalam Ancok, 2012:128) juga menunjukkan pengaruh yang lebih kuat kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dibandingkan kepemimpinan transaksional. Bass menjelaskan kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan diri pegawai, mendorong pegawai berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimisme dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga seringkali kinerja yang ditunjukkan pegawai melebihi harapan. Kondisi tersebut berlawanan dengan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih mementingkan target berdasarkan prinsip pertukaran yang justru dapat berdampak negatif dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1): Ada pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan dan H_2 : Ada pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan

transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata 'motif' yang berarti 'dorongan atau rangsangan atau daya penggerak'. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013:109).

Menurut Hasibuan (2011,141), motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Robbins dan Judge (2008:224) menyatakan motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan - tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama

seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Sedangkan Siagian dalam Bangun (2008:115) berpendapat bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya dan motivasi yang bersumber dari luar (motivasi ekstrinsik) yang berupa suatu kondisi yang mengharuskan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal, mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan.

Dalam memotivasi seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang rumit. Biasanya di dalam motivasi terdapat berbagai rangkaian faktor yang saling berkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya. Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang memengaruhi motivasi. *Pertama*, faktor intern yang meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Kedua, faktor ekstern yang meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Berdasar urian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_3): Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sedarmayati (2011:26) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan (baik). Sebaliknya, apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai yang tidak memuaskan (rendah).

Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai

meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

Lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah organisasi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan organisasi tersebut mengalami penurunan kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:132) penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram (2008:149) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangannya mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2012:7).

Lokasi dalam penelitian ini adalah Badan Keuangan Daerah Kabupaten

Pamekasan karena pencapaian kinerja pegawainya masih kurang optimal. Peneliti bekerja di instansi tersebut sehingga memudahkan untuk memperoleh data dalam melakukan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 60 orang, tidak termasuk pimpinan. Menurut Sugiyono (2012:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 60 orang, tidak termasuk pimpinan. Sampel adalah sebagian yang diambil dari seluruh objek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu (Usman dan Abdi, 2008:189). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Di dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012:68), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila dalam penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dinyatakan dalam rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Kepemimpinan

transformasional

- X2 = Motivasi
- X3 = Lingkungan kerja
- e = standart eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan No. 6 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Keuangan Daerah merupakan badan yang melaksanakan fungsi penunjang bidang keuangan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Bupati Pamekasan No. 72/2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Keuangan Daerah.

Reponden penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 60 orang. Responden penelitian merupakan narasumber untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variabel penelitian secara langsung melalui kuesioner.

Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 41 orang dan pegawai perempuan berjumlah 19 orang. Sedangkan berdasar usia jumlah pegawai yang berumur 30-40 tahun sebanyak 23 orang, pegawai yang berumur 41-50 tahun berjumlah 21 orang dan yang berumur diatas 51 tahun sebanyak 16 orang.

Responden berdasarkan pendidikan, jumlah pegawai yang berpendidikan SMP 1 orang, yang berpendidikan SMA 18 orang, yang berpendidikan Diploma 3 orang, yang berpendidikan Sarjana (S1) 33 orang, dan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) 5 orang. Sedangkan berdasarkan masa kerja, jumlah pegawai yang mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun 4 orang, masa kerja 6 - 10 tahun 23 orang, masa kerja 11-15 tahun 6 orang, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 2

orang, dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 25 orang. Berdasarkan golongan diketahui jumlah pegawai yang bergolongan IV sebanyak 6 orang, yang bergolongan III sebanyak 39 orang, yang bergolongan II sebanyak 14 orang, dan yang bergolongan I sebanyak 1 orang.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini hasil outputnya seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
						Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.008	.601		.014	.989					
Kepemimpinan_Transformasional	.270	.112	.238	2.404	.020	.241	.306	.238	.997	1.003
Motivasi	.536	.108	.510	4.944	.000	.576	.551	.490	.922	1.085
Lingkungan_Kerja	.247	.103	.248	2.404	.020	.401	.306	.238	.920	1.087

a. Dependent Variable:

KinerjaPegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil analisis di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan: $Y = 0.008 + 0.270 X1 + 0.536 X2 + 0.247X3 + e$

Dari persamaan itu bisa dijelaskan nilai konstanta adalah sebesar 0.008. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja dianggap tidak ada

atau nol, maka besarnya kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan adalah 0.008.

Angka 0.270 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan sebesar 0,270 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu motivasi dan lingkungan kerja adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan, yaitu apabila ada peningkatan kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 0.270 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kepemimpinan transformasional yang bersifat positif.

Angka 0,536 mempunyai arti apabila ada peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan sebesar 0,536 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan, yaitu bahwa apabila ada peningkatan motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan motivasi sebesar 0.536 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi yang bersifat positif.

Angka 0,247 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan sebesar 0,247 satuan dengan asumsi bahwa

variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan, yaitu apabila ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan lingkungan kerja sebesar 0.247 satuan untuk setiap perubahan satu satuan lingkungan kerja yang bersifat positif.

Selanjutnya melakukan pengujian terhadap hipotesis 'Ada pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan'. Hasil analisis pengaruh simultan atau Uji F seperti pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.047		.4016	15.311	.000 ^a
Residual	14.687	6	2.4462		
Total	26.733	9			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai sebesar 15,311 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Hasil analisis ini menjawab bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Langkah kedua melakukan uji parsial terhadap hipotesis 'Ada pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.' Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai coefficients masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitasnya. Apabila nilai coefficients, Beta, t hitung lebih besar dan mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan.

Tabel 3

Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.008	.601		.014	.989					
Kepemimpinan_Transformasional	.270	.112	.238	2.404	.020	.241	.306	.238	.997	1.003
Motivasi	.536	.108	.510	4.944	.000	.576	.551	.490	.922	1.085
Lingkungan_Kerja	.247	.103	.248	2.404	.020	.401	.306	.238	.920	1.087

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 3 di atas diperoleh nilai coefficients untuk masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja. Nilai coefficients kepemimpinan transformasional yaitu B coefficients 0,270, nilai Beta sebesar 0,238, nilai t hitung sebesar 2,404 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,02 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Nilai coefficients motivasi yaitu B coefficients 0,536, nilai Beta sebesar 0,510, nilai t hitung sebesar 4,944 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,00 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. Nilai coefficients lingkungan kerja yaitu B coefficients 0,247, nilai Beta sebesar 0,248, nilai t hitung sebesar 2,404 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,02 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya melakukan pengujian terhadap hipotesis 'motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.' Berdasarkan pada perbandingan nilai coefficients masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai nilai B coefficients sebesar 0,270, nilai Beta sebesar 0,238, nilai t hitung sebesar 2,404. Variabel motivasi yaitu B coefficients 0,536, nilai Beta sebesar 0,510, nilai t hitung sebesar 4,944. Sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai B coefficients 0,247, nilai Beta sebesar 0,248, nilai t hitung sebesar 2,404. Sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai coefficients paling besar adalah motivasi. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah motivasi dan hasil ini berarti hipotesis 'motivasi

mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan' dapat diterima.

Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan, dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4

Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.671 ^a	.451	.421	.512	.451	15.311	3	56	.000

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

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien korelasi adalah nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,671. Koefisien sebesar 0,671 menunjukkan keeratan hubungan antarvariabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan sebesar 67,1%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat kepemimpinan transformasional, motivasi

dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,421. Koefisien tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 42,1%. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai dan Mulyadi (2011:42) yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Setiap pemimpin yang memberikan motivasi secara tepat dan terarah akan berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku pegawainya, mereka akan bersedia menjalankan tugasnya dengan ikhlas dan sadar, punya tanggung jawab serta tidak merasa terpaksa. Motivasi juga memengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2008:226) yang menyatakan bahwa 'seorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan

berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Disamping itu, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan konsep lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:26) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tuganya.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji simultan ditemukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji parsial ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing - masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing- masing variabel bebasnya, baik kepemimpinan transformasional, motivasi maupun lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan

Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Philip Mustamu dan Indrayani (2016) yang menyatakan kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini sesuai Mangkunegara (2012:9) yang mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,421. Koefisien tersebut menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini 42,1% kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kecil, karena nilai R^2 yang dihasilkan tidak

mendekati angka 1, tetapi mendekati angka 0.

SIMPULAN

Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan menyatakan setuju pada kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja. Kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah.

Kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan.

Hendaknya pimpinan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar lebih diterima oleh pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung supaya pegawai merasa betah saat bekerja. Dengan demikian, maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi memiliki nilai tertinggi dibandingkan variabel bebas yang lain akan tetapi nilainya belum optimal, karena itu harus dipertahankan dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdi dan Rianse, Usman. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Cet-1. CV. Alfabeta. Bandung.

Ancok, Djameludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga. Jakarta.

Apriliani, Nita. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan CV. Sahabat Klaten). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Bangun, Wilson. 2008. *Intisari Manajemen*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung.

Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-4. Kencana. Jakarta.

Dewi, Nurul Rohana. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran, Salatiga). *Skripsi*. STAIN Salatiga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Cetakan Ke-19. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Makmur. 2013. *Teori Manajemen Strategik Dalam pemerintahan dan Pembangunan*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Refika Aditama. Bandung.

Moenir, A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Noch, Muh. Yamin. 2008. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP Papua). *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*. Universitas Yapis Papua.

O'leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta.

PP No. 46/2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.

- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. dan Suwatno, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedy. 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S. dan Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan. Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke-21. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*. Gava Media. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Prenada Media. Yogyakarta.
- Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Winardi. 2007. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Wuradji. 2009. *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Gama Media. Yogyakarta.