

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

NURHAIDA¹, TRI IRFA INDRAYANI², SISI ADINDA³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat^{1,2,3}

Email: nurhaida744@gmail.com¹, triirfaindrayani1@gmail.com², sisiadinda16@gmail.com³

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden dan Teknik pengambilan data secara *total sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) dan Lingkungan kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dilihat dari nilai f_{hitung} yang di peroleh sebesar 22,432 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,71 sehingga $27,305 > 2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$ ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 3,423 $>$ t_{tabel} 2,052. Selanjutnya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena t_{hitung} 2,347 $>$ t_{tabel} 2,052. Kemudian Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena disiplin t_{hitung} 2,394 $>$ t_{tabel} 2,052. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} -1,613 $<$ t_{tabel} 2,052. Sedangkan untuk R squarenya didapat yaitu sebesar 80,2%, sisanya 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Saran dalam penelitian dilihat dari uji t bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebaiknya lebih dipertahankan dan tingkatkan untuk mendorong kinerja pegawai semakin baik
Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja*

Abstract: The aim of the study was to determine the influence of Leadership, Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of Office Employees of the Natural Resources Conservation Center in Padang City. The research sample consisted of 32 respondents using the total sampling method of data collection. This study uses multiple linear analysis and hypothesis testing T test and F test. The results of the discussion of Leadership (X_1), Motivation (X_2), Discipline (X_3) and Work Environment (X_4) have a significant effect on Employee Performance (Y), it can be seen that the f count value obtained is 22.432 with a f table value of 2, 71 so that $27.305 > 2.71$ with a significant level of $0.000 < \alpha < 0.05$ this shows that there is a significant influence jointly on the independent variable on the dependent variable. In the second discussion, leadership has a significant effect on employee performance. Because leadership has t count $3.423 >$ t table 2.052. Motivation has a significant effect on employee performance. Because motivation has t count $2.347 >$ t table 2.052. Discipline has a significant effect on employee performance. Because discipline has a t count of $2.394 >$ a t table of 2.052. Work environment has no significant effect on performance. Because the work environment has t count $-1.613 <$ t table 2.052. As for the R square, it is obtained that is equal to 80.2% while the remaining 19.8% is influenced by other variables that are not included in this research model. Suggestions in research seen from the t test that leadership, motivation, and discipline have a significant effect on employee performance should be maintained and improved to encourage better employee performance

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, and Work Environment

A. Pendahuluan

Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat dibentuk dan diatur berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.8/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 29 Januari 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Konservasi Sumber Daya Alam tanggal 29 Januari 2016. Menurut Peraturan

tersebut, Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat mempunyai tugas penyelenggaraan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya di cagar alam, suaka margasatwa, taman wisata alam dan taman buru serta koordinasi teknis pengelolaan taman hutan raya dan kawasan ekosistem esensial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil wawancara dengan pegawai BKSDA tentang sikap pemimpin dalam mengarahkan pegawai, diperoleh keterangan bahwa sikap pemimpin BKSDA sangat akrab dengan para bawahannya. Pemimpin di kantor biasanya memberikan perintah melalui *chat WhatsApp*, staf pegawai harus siap melaksanakan perintah yang di berikan oleh pemimpin. Pemimpin yang sekarang ini banyak membuat perubahan seperti ada kegiatan yang belum dilaksanakan oleh pemimpin sebelumnya kini dilaksanakan oleh pemimpin yang sekarang, contohnya adanya *apel Virtual* setiap hari senin. Tetapi meskipun pemimpin cukup membawa perubahan, kedisiplinan absen pegawai dan keterlambatan jam masuk kerja masih terjadi di kantor atau instansi BKSDA. Untuk kerjasama tim dalam lingkungan kerja masih belum terbentuk dikarenakan pegawai masih sangat sibuk dengan pekerjaan masing-masing, dikarenakan kesibukan para pegawai di kantor membuat kurangnya komunikasi terhadap sesama pegawai. Fenomena lainnya, kinerja pegawai yang terjadi di kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat disebabkan yaitu karena melanggar kedisiplinan, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja, pegawai yang sering datang ke kantor terlambat, kemudian kebiasaan yang sudah membudaya di kalangan pegawai yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Adapun lokasi yang diteliti adalah Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Di Kota Padang “.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun data yang diperlukan itu adalah Data primer. Menurut Sugiyono (2003:129) Data primer merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu pegawai serta pimpinan perusahaan/kantor yang berupa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Peneliti hanya mengambil populasi di kantor saja yaitu 32 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus/total sampling. Kuesioner harus *validasi dan reliable*. Metode dalam penelitian ini secara: 1) observasi, 2) wawancara, dan 3) kuesioner.

Analisis data dilakukan dengan: 1) Uji *Validitas* dengan Teknik uji yang digunakan adalah *korelasi product moment*, 2) uji *reliabilitas* menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. 3) Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR), untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut: harus *validasi dan reliable*. Metode dalam penelitian ini secara: 1) observasi, 2), dan 3) kuesioner. Analisis data dilakukan dengan: 1) Uji *Validitas* dengan Teknik uji *korelasi product moment*, 2) uji *reliabilitas* menggunakan teknik *Alpha*. 3) Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR), untuk mencari tingkat capaian (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Selanjutnya dilakukan analisis Regresi Linier Berganda dengan: Uji Asumsi Klasik dengan langkah Uji Normalitas, uji Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh persamaan *linear* berganda yaitu: $\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$ Selanjutnya dilakukan pengujian Hipotesis dengan melakukan uji *t* (*parsial*) dan uji *F* (*simultan*).

Kemudian dilakukan Uji *Koefisien Determinan (R²)*

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian di lakukan pada Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) adalah unit pelaksana teknis setingkat eselon III (eselonII untuk balai besar) dibawah Diktorata Jendral Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem Kementrian Lingkungan Hidup dan kehutanan Republik Indonesia. Instansi kantor ini bertugas untuk mengelola data atau mengurus surat-menyurat seperti surat perizinzn dan lain-lain di kawasan kawasan-konservasi, khususnya hutan-hutan suaka alam (suaka margasatwa, cagar alam) dan taman wisata alam. Selain itu Kantor Balai KSDA juga bertanggung jawab mengawasi dan memantau peredaran tumbuhan dan satwa yang dilindungi di wilayahnya, termasuk memantau upaya-upaya penangkaran dan pemeliharaan tumbuhan dan satwa dilindungi oleh perorangan, perusahaan, dan lembaga-lembaga konservasi terkait. Hasil perhitungan kuestioner jenis kelamin laki-laki 62,5% dan perempuan 37,5% dan berdasarkan usia paling tinggi yaitu 19 responden dengan persentase 59,4%. Ini menunjukkan bahwa pada kantor Balai KSDA Kota Padang rata-rata pegawai berusia 41-50 tahun. Hasil uji Validitas bahwa semua pernyataan dari variable X1,X2,X3,X4 dan Y dinyatakan *validdan reliabel*

Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.967	7.130		1.117	.274
Kepemimpinan (X)	.524	.153	.485	3.423	.002
Motivasi (X2)	.550	.234	.432	2.347	.026
Disiplin (X3)	.352	.147	.306	2.394	.024
Lingkungan Kerja (X4)	-.410	.254	-.271	-1.613	.118

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Dari tabel 1 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu :

$$\hat{Y} = 7,967 + 0,524X_1 + 0,550X_2 + 0,352X_3 - 0,410X_4$$

Hasil regresi dugaan tersebut telah dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komogorov/smimov test*, bila ukuran sig > α 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64285864
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.106
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,145 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal:

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X)	.365	2.737
Motivasi (X2)	.217	4.604
Disiplin (X3)	.450	2.223
Lingkungan Kerja (X4)	.260	3.839

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang dihasilkan Kepemimpinan (X1) sebesar $0,365 > 0,10$, Motivasi (X2) sebesar $0,217 > 0,10$, Disiplin (X3) sebesar $0,450 > 0,10$, dan Lingkungan Kerja (X 4) sebesar $0,260 > 0,10$. Dilihat dari VIF yang dihasilkan Kepemimpinan (X1) sebesar $2,737 < 10,00$, Motivasi (X2) sebesar $4,604 < 10,00$, Disiplin (X3) sebesar $2,223 < 10,00$, dan Lingkungan Kerja (X4) sebesar $3,839 < 10,00$. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.600	3.300		.182	.857
Kepemimpinan (X)	.011	.071	.048	.155	.878
Motivasi (X2)	-.124	.108	-.454	-1.140	.264
Disiplin (X3)	.058	.068	.238	.860	.397
Lingkungan Kerja (X4)	.094	.118	.292	.802	.429

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 44 diatas pada metode Glejser dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikan variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) masing-masing bernilai $X_1 = 0,878$, $X_2 = 0,264$, $X_3 = 0,397$, dan $X_4 = 0,429 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian pada dasarnya menunjukkan sebesar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen

**Tabel 5. Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.967	7.130		1.117	.274
Kepemimpinan (X)	.524	.153	.485	3.423	.002
Motivasi (X2)	.550	.234	.432	2.347	.026
Disiplin (X3)	.352	.147	.306	2.394	.024
Lingkungan Kerja (X4)	-.410	.254	-.271	-1.613	.118

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 5, maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara persial adalah sebagai berikut :

Keterangan : $\alpha/2$; $n-k-1=0,05$ (5%)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$t_{tabel} = 0,05/2$; $32-4-1$
 $0,025$; 27

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,025 berdasarkan hasil data statistik pada tabel 5, maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara persial adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,002 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,002 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel kepemimpinan mempunyai t_{hitung} yaitu 3,423 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,026 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,026 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} yaitu 2,347 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,024 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,024 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Disiplin mempunyai t_{hitung} yaitu 2,394 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,118 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,118 > \alpha 0,05$, maka (H4) ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} yaitu -1,613 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji F

Pengujian dilakukan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 6. Regresi Linear Berganda ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1664.117	4	416.029	27.305	.000 ^b
	Residual	411.383	27	15.236		
	Total	2075.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin (X3), Kepemimpinan (X), Motivasi (X2)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Rumus untuk mencari f_{tabel} adalah :

$$K = n - k$$

Keterangan K =jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi } f_{tabel} = 4 = 32 - 4$$

$$4 = 28$$

$$f_{tabel} (2,71)$$

Dari tabel 6, diatas dapat dilihat bahwa dengan nilai f_{hitung} yang di peroleh sebesar 27,305 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,71 sehingga $27,305 > 2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhap variabel dependen (Y) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.772	3.903

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Dari tabel 7, di atas dapat di proleh R squarenya didapat yaitu 0,802 atau 80,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 80,2%, atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 80,2% sedangkan sisanya 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Interpetasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Persamaan regresi dengan yang diperoleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu asumsi klasik, uji t, dam uji f, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukuran yaitu :

1. β_0 (Konstanta)

Nilai kontanta yang diperoleh sebesar 7,967 satuan. Ini berarti bahwa jika independen Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) bernilai 0 maka kinerja pegawai diperoleh sebesar 7,967 satuan.

2. $\beta_1.X_1$ (Koefesien regresi)

Nilai koefesien variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,524 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_1 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) yang akan naik sebesar 0,524 satuandengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3.β2.X2 (Koefesien regresi)

Nilai koefesien variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,550 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_2 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) yang akan naik sebesar 0,550 satuandengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.β3.X3 (Koefesien regresi)

Nilai koefesien variabel Disiplin (X_3) sebesar 0,352 satuandan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_3 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) yang akan naik sebesar 0,352 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5.β4.X4 (Koefesien regresi)

Nilai koefesien variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar -0,410 satuan dan bernilai negatif (berlawanan arah). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_4 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan berkurang sebesar 0,410 satuandengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi terbaru.

1.Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yossi Kartikam (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kodim 0728 Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andrias kuddy (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adella Hukma Wanda Putri (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penyebab lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena dalam pengisian angket kuesioner rata-rata pegawai banyak memiliki netral. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktavianus (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan

kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan study pada karyawan Cv. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Hasil uji determinan R^2 yaitu sebesar 80,2%, atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 80,2% sedangkan sisanya 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Andrias kuddy (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan.

D. Penutup **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X3), dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 27,305 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,71 sehingga $27,305 > 2,71$ dengan tingkat signifikan 0,000 $< \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil dari R squarenya didapat yaitu 0,802 atau 80,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 80,2% sedangkan sisanya 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang termasuk dalam model penelitian ini.

Saran

Dari hasil pembahasan serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai KSDA Kota Padang.

1. Dilihat dari uji t kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaiknya kepemimpinan terhadap kinerja dipertahankan untuk mendorong kinerja pegawai semakin baik dan semangat dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat memberikan yang terbaik terhadap kantor.
2. Dilihat dari uji t Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaiknya motivasi dalam kerja ditingkatkan lagi untuk menunjang kinerja pegawai semakin baik kedepannya.
3. Dilihat dari uji t Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini pegawai harus lebih mempertahankan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.

Daftar Pustaka

- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang*: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Emy Erwati dan Tetty Widiyastuti. (2019). *Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar)*. Penelitian Manajemen Terapan, 4(2), 191–199.
- Fariansyah, & Putra, D. S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin*. Ekonomi Dan Bisnis, 10(1), 156–173.
- Khasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Kota Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuddy, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2). Papua
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mu'ah, Tri Ifa, dkk. (2018). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Mukhtar, A.(2020). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*.: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43. BALANCA
- Putri, A. H. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh* (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Rivai, Veithzal, Mansyur, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Sari, Y. K. (2014). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai*. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Suharsimi,(2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, yusron R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.