

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten takalar**

***The Effect of Work Environment, Motivation, and Leadership on the Performance of Pattalassang District Office Officials of Takalar District***

Syafril<sup>1</sup>

Kantor Kelurahan Salaka Kec. Pattalassang Kab. Takalar

*Email : syafrilitung71@gmail.com*

**Gunawan<sup>2</sup>**

Dosen Manajemen, PPS STIE Amkop

*Email : fadelgun@stieamkop.ac.id*

**Hasmin<sup>3</sup>**

Dosen Manajemen, STIE Nobel Indonesia

*Email : hasmintamsah@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah:, 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, 5) Untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain ex post facto. Penelitian ex post facto yakni suatu penelitian yang dilakukan setelah adanya timbul perbedaan-perbedaan dalam variabel bebas yang terjadi akibat adanya perkembangan kejadian secara alami. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar sebanyak 48 orang menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel 40 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian berdasarkan uji parsial membuktikan bahwa dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. karena

mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,706 sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, Secara Parsial menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research are: 1) To know the influence of work environment to Performance of Pattalassang District Office employee of Takalar Regency, 2) To know the influence of motivation to Performance of Employee of Pattalassang District Office of Takalar Regency, 3) To know the influence of leadership on Performance of District Official of Pattalassang Regency Takalar, 4) To know the effect of work environment, motivation and leadership simultaneously on Performance of Pattalassang District Office employee of Takalar Regency, 5) To know which variable is more influential between work environment, motivation and leadership toward Performance of Pattalassang District Office employee of Takalar Regency.*

*The research method used in this research is correlational quantitative approach with ex post facto design. Ex post facto research is a study done after the presence of differences in the independent variables that occur due to the development of natural events. sample in this research is all employee of District Office of Pattalassang Regency of Takalar counted 48 people using total sampling technique with total sample 40 responden. Methods of data collection through questionnaires and direct observation. The data analysis used is descriptive quantitative by using SPSS program of Multiple Linear regression analysis method.*

*The result of the research based on partial test proves that from the three independent variables used in determining the level of employee performance, it turns out that the variable of motivation has dominant influence in improving the performance of employees at Pattalassang District Office of Takalar Regency. because it has the highest beta or standardized coefficient of 0.706 while the rest of 29.4% influenced by other variables not included in this study, Partially shows that the motivation is more dominant variable on employee performance at Pattalassang District Office Takalar District. This is evidenced by the t-test that shows the value of t-count is greater than t-table.*

**Keywords:** Work Environment, Motivation, Leadership

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor No 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih professional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan masa depan. Peningkatan kualitas pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan.

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat.

Berdasarkan fenomena, bahwa masih banyak kinerja pegawai pada organisasi/instansi pemerintah kinerjanya masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang bagus.

Hal ini menunjukkan kesan bahwa kebanyakan pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya pemberian kebutuhan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan organisasi/instansi pemerintah didalam memberikan kebijakan untuk mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Mulianto (2005:23)

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja di lingkup Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar seharusnya dapat ditingkatkan karena diindikasikan akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja khususnya dalam mendukung pemberian pelayanan prima. Terlebih lagi, bagi organisasi publik (pemerintah), seharusnya kemampuan dan kapabilitas sumber daya manusia yang memiliki dedikasi dan kemauan melaksanakan tugas dengan sepenuh hati (karena menyadari posisinya sebagai pelayan publik) harus menjadi perhatian utama. Dalam hal ini, pegawai seharusnya mampu memberikan pelayanan terbaik, namun jika tidak ada dorongan baik yang timbul dari dalam diri

maupun dari luar, maka akan sulit pegawai yang bersangkutan memberikan pelayanan prima.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “***Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar***”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar?
5. Manakah yang paling berpengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.

5. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.

## **TINJAUAN PUSTAKA,**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) "lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito 2009 mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **a. Tujuan Motivasi**

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

5. mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

**b. Jenis-jenis Motivasi**

Malayu S.P Hasibuan (2012), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

**c. Metode Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2012), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut ;

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

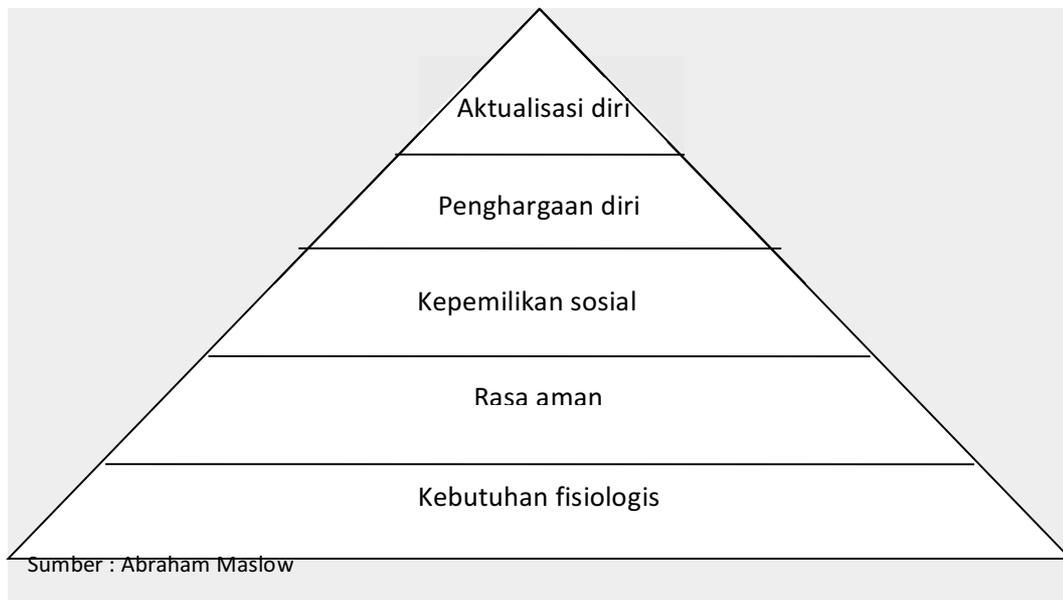
Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

## Teori-teori Motivasi

Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

### 1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.



**Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow**

Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

### 2. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

*McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing

## **Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam pengertian umum berarti menunjukkan suatu proses kegiatan seseorang dalam hal memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku terhadap orang lain yang berada di bawah pengawasannya. Menurut Davis (1993: 152), "kepemimpinan adalah proses mendorong, membantu orang lain untuk bekerja sama dengan antusias mencapai tujuan". Sedangkan menurut Malayu SP Hasibuan (1994: 92), pengetahuan kepemimpinan adalah: "Cara seseorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Menurut Terry (1990: 85), "kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin".

### **a. Kekuatan (*powers*) yang Berhubungan dengan Kepemimpinan**

Pengaruh identik dengan setiap upaya kepemimpinan (Winardi, 2000: 58). Adapun kekuatan atau *powers* yang dikaitkan dengan soal pengaruh hubungannya dengan kepemimpinan adalah sebagai berikut:

#### **a) Kekuatan koersif**

Pemimpin mengandalkan diri pada perasaan takut yang diusahakan atas perkiraan bahwa pihak bawahan menganggap hukuman diberikan karena mereka tidak menyetujui tindakan-tindakan dan keyakinan-keyakinan pihak atasan.

#### **b) Kekuatan karena diberikannya penghargaan**

Penghargaan diberikan kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tindakan-tindakan dan keinginan pimpinan.

c) Kekuatan karena adanya pengesahan

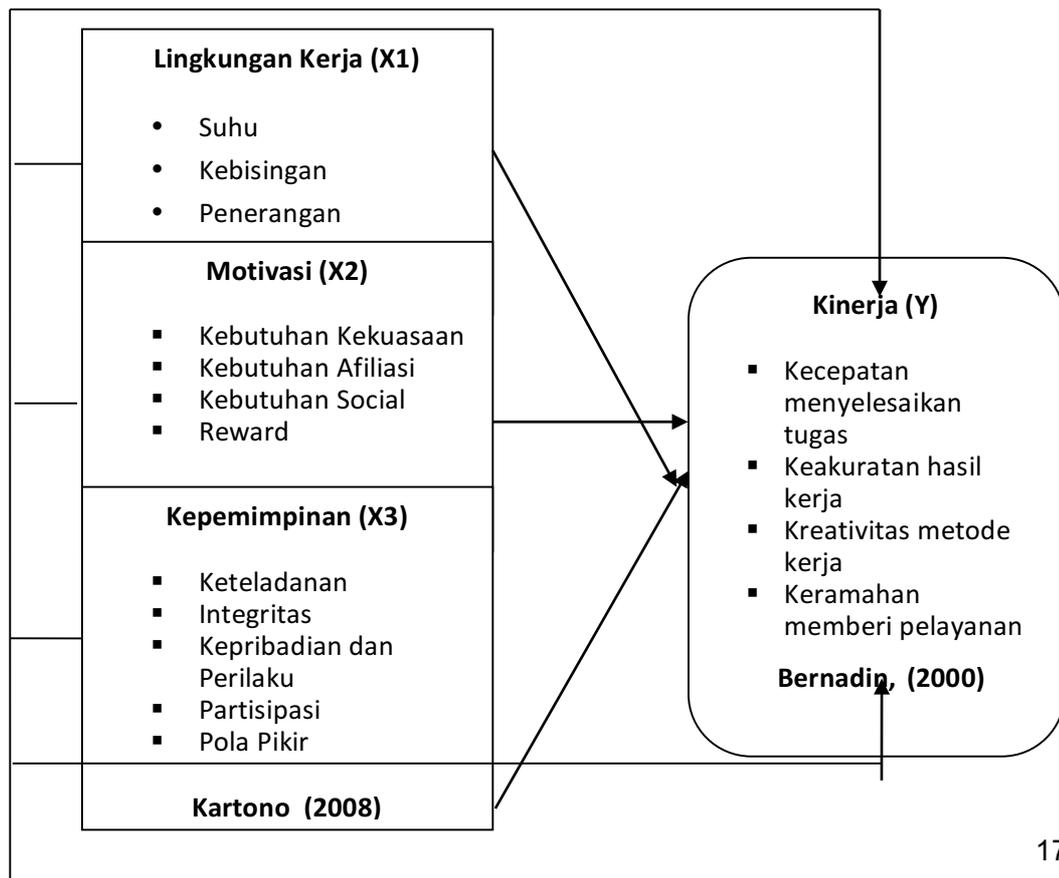
Kekuatan ini diperoleh dari posisi supervisor di dalam organisasi yang bersangkutan.

d) Kekuatan karena memiliki sesuatu keahlian

Kekuatan ini timbul karena seorang individu memiliki skill khusus tertentu, pengetahuan atau keahlian tertentu.

### Kerangka Pemikiran

Memahami motivasi pegawai secara tepat merupakan pekerjaan yang sulit. Akan tetapi, organisasi perlu mengidentifikasi sasaran dan kebutuhan yang melatarbelakangi perilaku pegawai. Berbagai teori motivasi menyatakan bahwa keinginan atau kebutuhan setiap orang berbeda-beda, di samping itu juga cara memenuhi kebutuhan tersebut juga sangat beragam. Oleh karenanya, organisasi perlu memahami konsep motivasi secara menyeluruh sebelum menerapkan kebijakan untuk mendorong meningkatnya motivasi pegawainya. Untuk meningkatkan motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

## **2.5. Hipotesis Penelitian**

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar
4. Lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.
5. Variabel yang dominan berpengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Desain dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain ex post facto. Penelitian ex post facto yakni suatu penelitian yang dilakukan setelah adanya timbul perbedaan-perbedaan dalam variabel bebas yang terjadi akibat adanya perkembangan kejadian secara alami. Dengan desain ex post facto bias dikaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami responden. Dengan demikian penelitian yang bersifat ex post facto tidak mengadakan perlakuan terhadap subjek penelitian dan tidak mengadakan manipulasi data, melainkan hanya menggali fakta-fakta yang peristiwanya telah terjadi dengan menggunakan kuesioner.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar dan penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan mulai November sampai dengan Januari 2018.

### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling***

#### **A. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu semua pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar sebanyak 48 orang.

## **B. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar sebanyak 48 orang.

## **C. Teknik Sampling**

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling.

### **3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, berupa hasil kuisisioner yang telah dibagikan kepada pihak-pihak terkait. Sedangkan sumber-sumber data yang dikumpulkan terbagi atas:

1. Data primer merupakan data yang didapat dari pihak-pihak terkait dari pembagian kuisisioner yaitu Lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan.
2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder dapat berupa catatan, dokumen atau laporan historis (arsip) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha untuk memperoleh data beserta keterangan yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung.
3. Kuisisioner yaitu responden dari pihak-pihak instansi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

### **3.6 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Rancangan analisis data meliputi :

## 1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)}}$$

dimana,

$r_{xy}$  = Momen tangkar yang baru

$r_{pq}$  = koefisien korelasi bagian total

$sb_x$  = simpangan baku skor faktor

$sb_y$  = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila  $\alpha > 0,6$ .

## 3. Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Kepemimpinan

$b_0$  = Konstanta

$b_{1-3}$  = Koefisien regresi

e = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE

Jumlah kuadrat total = SS total =  $\sum(Y - \bar{Y})^2$

Jumlah kuadrat total = SSE =  $\sum(Y - \hat{Y})^2$

Sedangkan untuk uji hipotesis, digunakan uji antara lain :

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah dalam uji t yaitu :

- Menentukan hipotesis  
 $H_0 : b_{1-2} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)  
 $H_0 : b_{1-2} \neq 0$  dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).
- Menentukan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana,

bk = koefisien regresi variabel  $b_{1-2}$

sb = standar deviasi dari estimasi  $b_{1-2}$

- Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$   
 Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$   
 Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu :

- Menentukan hipotesis  
 $H_0 : b_{1-2} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)

$H_0 : b_{1-2} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).
- Menentukan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana,

MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dari  $F_{tabel}$   
Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$   
Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

### 3. Uji $\beta$

Uji  $\beta$  digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas (independen) (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

#### 4. Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

#### 3.7 Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah faktor yang akan di uji dalam penelitian. Kegiatan penelitian ini memusatkan perhatian pada upaya untuk memahami, mengukur, dan menilai keterkaitan antara variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu Lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berikut ini indikator variabel yang akan di ukur dalam penelitian ini adalah:

##### a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dengan indikatornya.

1. Kecepatan menyelesaikan tugas
2. Keakuratan hasil kerja
3. Kreativitas metode kerja
4. Keramahan memberi pelayanan

Pengukurannya menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5.

**b. Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Adapun Indikatornya yaitu sebagai berikut :

1. Suhu
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu udara

**b. Motivasi (X2)**

Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa Motivasi adalah Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Adapun Indikatornya yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Kekuasaan
2. Kebutuhan Afiliasi
3. Kebutuhan Social
4. Reward

**c. Kepemimpinan (X3)**

Kepemimpinan adalah usaha seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi orang lain dalam kelompoknya untuk melakukan suatu kegiatan, atau tindakan yang akan membawa kepada tercapainya suatu tujuan atau beberapa tujuan organisasi. Indikator Kepemimpinan terdiri dari dimensi meliputi:

1. Keteladanan
2. Integritas
3. Kepribadian dan Perilaku
4. Partisipasi
5. Pola Pikir

## PEMBAHASAN

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,887-0,937 atau r hitung > r tabel 0,284. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Motivasi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,866-0,920 atau r hitung > r tabel 0,284. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Kepemimpinan diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,893-0,931 atau r hitung > r tabel 0,284. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Kinerja diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,509-0,920 atau r hitung > r tabel 0,284. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

### a. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha (alpha cronbach). Dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap R tabel yang dapat dicari dengan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitasnya. Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.2**

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	r <sub>tabel</sub>	Status
Kinerja Pegawai	0,836	0,60	Reliabel

Lingkungan Kerja	0,830	0,60	Reliabel
Motivasi	0,844	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,843	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Dari tabel pengujian reliabilitas dengan metode Alpha cronbach dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Karena Koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada Koefisien reliabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel. Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kinerja 0,836, variabel gaya kepemimpinan 0,830, variabel kompetensi 0,844, dan variabel motivasi 0,843. Suatu variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Sunyoto, 2011:68). Dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan nilai  $r_{tabel}$  0,60 menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien realibilitas masing-masing variabel lebih besar dari akumulatif  $r_{tabel}$ .

#### 4.1 Profil Responden

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 48 orang Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, tingkat umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

##### a. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin atau gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Jacobson, 2000:35). Jadi, jenis kelamin diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Laki-Laki	29	60,4
Perempuan	19	39,6
Jumlah	48	100

Sumber : Data yang telah diolah, 2018

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar menurut jenis kelamin yang memiliki jumlah paling banyak adalah laki-laki sebanyak 29 orang (60,4%), sedangkan perempuan sebanyak 19 orang (39,6%).

#### **b. Distribusi Responden Menurut Usia**

Usia sangat menentukan tingkat kinerja pegawai, dimana tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai yang lebih cepat dan baik sehingga diharapkan dapat memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja organisasi. Tingkat umur responden yang terkecil adalah 25 tahun dan terbesar adalah 51 tahun.

Adapun karakteristik responden menurut tingkat umur pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia**

<b>Kelompok Usia (Tahun)</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase ( % )</b>
< 31 tahun	8	16,7
32-38 tahun	26	54,2
>39	14	29,2
Jumlah	48	100

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan bahwa tingkat umur yang menempati proporsi terbesar adalah tingkat umur 32-38 tahun sebanyak 26 orang (54,2%), kemudian diikuti tingkat umur 39 tahun ke atas sebanyak 14 orang (29,2%). Sedangkan tingkat umur dengan proporsi terkecil adalah 31 tahun ke

bawah sebanyak 8 orang (16,7%). Hal ini berarti responden pada umumnya memiliki tingkat umur produktif yang diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

### c. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang formal terakhir yang ditamatkan oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuninya dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal yang pernah diperoleh responden akan membentuk cara berfikir dan bertindak dengan baik terutama dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar yang terpilih menjadi responden dalam penelitian ini, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi mulai dari jenjang terendah yaitu SMU/ sederajat hingga jenjang perguruan tinggi yaitu Universitas (Sarjana, Pascasarjana). Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**

#### **Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	20	41,7
S1	25	52,1
S2	3	6,3
Jumlah	48	100

*Sumber : data yang telah diolah, 2018*

Tabel 4.5 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang menempati proporsi tertinggi adalah S1 sebanyak 25 orang (52,1%), kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan SMA sebanyak 20 orang (41,7%), Sedangkan tingkat umur dengan proporsi terendah adalah S2 sebanyak 3 orang (6,3%). Hal ini berarti tingkat pengetahuan responden khususnya dalam bidang kerja masing-masing masih perlu ditingkatkan, baik melalui pendidikan formal maupun melalui kegiatan diklat bagi pegawai dengan tingkat pendidikan

rendah seperti SMA. Dengan demikian, pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

#### **d. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja**

Karakteristik responden lainnya yang juga sangat penting diungkap adalah masa kerja, karena hal ini merupakan gambaran lamanya seorang pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Masa kerja merupakan salah satu indikator pengalaman dan karakter seorang pegawai. Masa kerja yang lama cenderung akan meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan juga sikap perilaku seorang Pegawai bahkan merupakan proses pematangan sebagai birokrat. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase ( % )</b>
<11	18	37,5
12-19	8	16,7
>20	22	45,8
Jumlah	48	100

*Sumber : data yang telah diolah, 2018*

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden yang menempati proporsi tertinggi berada pada masa kerja > 20 tahun sebanyak 22 orang (45,8%), dan kemudian diikuti masa kerja <11 tahun ke bawah sebanyak 18 orang (37,5%). Sedangkan masa kerja dengan proporsi terkecil adalah 12-19 tahun sebanyak 8 orang (16,7%). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa masa kerja pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar sudah memiliki pengalaman kerja yang tergolong cukup memadai sehingga diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Sedangkan bagi pegawai baru masih perlu meningkatkan kemampuannya melalui pemberian motivasi yang dapat menunjang penyelesaian tugas dengan baik.

#### **4.4. Hasil Penelitian**

##### **a. Analisis Deskriptif**

Deskripsi variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dan 3 variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ). Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan, sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan dari suatu pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah; 1) Kecepatan menyelesaikan tugas pekerjaan; 2) Keakuratan hasil pelaksanaan tugas; 3) Kreativitas metode kerja; 4) Keramahan memberi pelayanan.

Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden tentang**  
**variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Kecepatan menyelesaikan tugas	35	72,9	9	18,8	4	8,3	-	-	-	-	4,65
Keakuratan hasil kerja	34	70,8	11	22,9	3	6,3	-	-	-	-	4,65
Kreativitas metode kerja	24	50,0	12	25,0	12	25,0	-	-	-	-	4,25

Keramahan memberi pelayanan	13	27,1	26	54,2	9	18,8	-	-	-	-	4,08
Mean Variabel Tingkat Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar											4,40

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja yang terdapat pada tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,40. Hal ini berarti bahwa Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar sangat penting untuk ditingkatkan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi. Indikator yang dominan membentuk variabel kinerja adalah x1.1 dan x1.2 yaitu kecepatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,65 dan Keakuratan hasil pekerjaan tugas dengan nilai rata-rata 4,65, sedangkan indikator Keramahan dalam memberikan pelayanan yaitu x1.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,08.

Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kecepatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan Keakuratan hasil pekerjaan tugas selama ini sangat baik sehingga dapat mendorong semangat kerja serta Keahlian yang dimiliki selama ini sehingga berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Jadi Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak

langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

.Indikatornya yang digunakan adalah: 1) suhu, 2) kebisingan 3) penerangan; dan 4) mutu udara. Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden tentang**  
**Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mean
Suhu	38	79,2	10	20,8	-	-	-	-	-	-	4,79
Kebisingan	33	68,8	14	29,2	1	2,1	-	-	-	-	4,67
Penerangan	30	62,5	14	29,2	4	8,3	-	-	-	-	4,54
Mutu udara	25	52,1	15	31,3	8	16,7	-	-	-	-	4,35
Mean Variabel Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar											4,58

*Sumber: data yang telah diolah, 2018*

Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa persepsi terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,58. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang

Kabupaten Takalar yang baik akan meningkatkan efisiensi organisasi. Indikator yang dominan membentuk variabel Lingkungan Kerja adalah x<sub>2.2</sub> yaitu Temperatur udara di ruang kerja terasa nyaman dengan nilai rata-rata 4,79 sedangkan indikator Temperatur udara di ruang kerja terasa nyaman yaitu x<sub>1.2</sub> dengan nilai rata-rata sebesar 4,35.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik, cenderung melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dan berusaha memberikan pelayanan secara profesional. Motivasi diperlukan dalam suatu organisasi karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja kerja seseorang dalam organisasi. Indikator pada variabel motivasi adalah 1). Kebutuhan Kekuasaan, 2) Kebutuhan afiliasi, 3) Kebutuhan Sosial dan 4) Reward.

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden tentang**  
**Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Total Mean
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Kebutuhan Kekuasaan	31	64,6	4	8,3	4	8,3	1	2,1	-	-	4,52
Kebutuhan Afiliasi	25	52,1	6	12,5	6	12,5	1	2,1	-	-	4,35
Kebutuhan sosial	23	47,9	16	33,3	5	10,4	4	8,3	-	-	4,21
Reward	27	56,3	12	25,0	6	12,5	3	6,3	-	-	4,31
Mean Variabel Motivasi pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar											4,34

Sumber : data yang telah diolah, 2018

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Amik Luwuk Banggai, peneliti membuat beberapa kesimpulan yakni:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai.
4. Kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai dengan koefisien regresi sebesar 81,2 %
5. Budaya organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai dengan nilai koefisien regresi sebesar 81,2%

## REFERENSI

- Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*, Vol 7 No 2, Jurnal Ekonomi Bisnis STIEPAS.
- Alimuddin. 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar* . Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada (tidak dipublikasikan).
- A.L Hartani. Manajemen pendidikan (Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2011)
- Ariwibowo, Risky N. , 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2007. *Transformational Leadership*. <http://www.leadership-central.com/bass-transformational-leadership-theory.html>, diakses tanggal 13 Desember 2017, pk 12.45 WITA.
- Burhanudin. (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- De Pora, Antonio.2011. Remunerasi (kompensasi & benefit). jakarta: Rana Pustaka
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. 2005. Statistik Induktif . Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE.

- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edgar, Schein, H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- E. Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Fauzan Muttaqien, 2014. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT. BRI(persero), tbk. Cabang lumajang. Vol 4 No 1, Wiga Jurnal Penelitian Ekonomi
- Fuad Ihsan. (2003). *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, et.al. (2006). *Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Ke -Lima, Jakarta : Erlangga
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta
- Hadari, Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko.T.Hani.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* ,Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ivancovich M, Gibson J & Donely Jh. (2000). *Organization: Structure, Processes, Behavi our*. Dalas: Business Publication.Inc
- Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 16 Tahun 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resourcse Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.

- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.
- Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.
- Miftah, Thoha. (2010:49). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2005. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Muliati, 2015. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di*
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organizaion)*. Jakarta: Alfabeta.
- Werther dan Davis, Keith. (2003). *Human Resources and Personnel Management* 4<sup>th</sup> Edition. Singapore: Mc Graw Hill.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke III, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah Unikom, Vol.7 No.2. Bidang Humaniora
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: PenerbitMitraWacana Media. 230 Hal.