

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG  
DI KABUPATEN BERAU**

Winda Jubaidah, Muh Amrizal Ayyub  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb  
e-mail : winda.jubaidah6@gmail.com

**ABSTRAK**

Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung di Kabupaten Berau. Dilihat dari hasil Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil dari Uji F yaitu Fhitung dengan nilai  $10.750 >$  dari Ftabel dengan nilai  $3,26$  maka terdapat pengaruh antara variabel Independent X terhadap variabel Dependent Y. Dari hasil Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan nilai thitung  $2,291 >$  dari nilai ttabel  $2,02534$ , maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara Variabel X1 terhadap Variabel Y , selanjutnya untuk variabel Motivasi dengan nilai thitung  $2,313 >$  dari nilai ttabel  $2,02534$  maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y , selanjutnya variabel Lingkungan Kerja dengan nilai thitung  $2,447 >$  dari nilai ttabel  $2,02534$  maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel x terhadap variable y.

*Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja*

*Abstract*

*Leadership manner, motivation and work environment affect the performance of civil servant at Department of Community and Village Empowerment in Berau Regency. Based on the results of the Hypothesis Test. It was shown that the Test F was found that Fcount with a value of  $10.750 >$  from Ftable with a value of  $3.26$  , Therefore, there was a significant influence between the Independent variable (X) on the Dependent variable (Y). From the results of the t -test it was shown that there was an influence between each independent variable on the dependent variable.*

*Based on the Leadership manner variable, the value of t-count was 2,291 > from the value of T-table 2,02534, it can be seen that there was an influence between Variable X1 to Variable Y, then for motivation variable with t-count 2,313 > from the value of t table 2,02534 it can be seen that there is an influence between variable X2 to variable Y, then the Work Environment variable with t-count 2.447 > from the value of t table 2.02534 it can be seen that there is an influence between variables X3*

*Keywords: Leadership Manner, Motivation, Work Environment and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Seorang aparatur sipil negara dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan aparatur sipil negara yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki

oleh aparatur sipil negara guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Definisi Operasional**

1. Gaya Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai (DPMK) agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, pimpinan harus mengajak pegawai agar bertindak benar untuk mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama pada dinas (DPMK) . Terdapat 4 ( Empat ) indikator

kepemimpinan yaitu:

- a. Pimpinan memberikan kepercayaan yang penuh kepada bawahan
  - b. Pemimpin memberikan koordinasi pekerjaan kepada bawahan dengan cara yang efektif
  - c. Pemimpin menyampaikan arahan dan pembinaan secara antusias
  - d. Pemimpin yang melakukan pengawasan kerja dengan sangat ketat
2. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Terdapat 4 (Empat) indikator motivasi yaitu:
- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik
  - b. Sosial
  - c. Penghargaan
  - d. Aktualisasi diri
3. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja seperti dinas (DPMK) terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam

keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh instansi. Terdapat 3 indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Suasana kerja
  - b. Hubungan dengan rekan kerja
  - c. Tersedianya fasilitas kerja
4. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Terdapat 4 (Empat) Indikator kinerja yaitu:
- a. Kualitas kerja merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.
  - b. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia
  - c. Kehadiran dan tepat waktu
  - d. Tanggung jawab

## **I. HASIL PENELITIAN**

Dalam penelitian ini jumlah kuesioner sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah ditetapkan sebanyak 40 kuesioner atau

responden. Adapun profil dari responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir yang dapat dilihat sebagai berikut :

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Realiabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner valid atau tidak. Dalam melakukan uji validitas, penulis menggunakan aplikasi SPSS Version 16. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan  $n = 40$ . Berdasarkan  $r$  table untuk  $df = n-2 = 38$  dengan taraf signifikansi 5% untuk  $df = 38$  memiliki nilai 0,3120.

#### a. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan dapat dilakukan pengukuran ditempat lain. Untuk uji reliabilitas, penulis menggunakan aplikasi SPSS Version 16. Dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* ( $r$ )  $\geq 0,70$  maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel. Menurut Nunnally (1978) dalam Uyanto (2009:274). Setelah dihitung, bahwa nilai rata-rata instrumen tersebut memiliki nilai *alpha* 0,826 dengan jumlah instrumen 15. Dengan ini membuktikan nilai tersebut  $\geq 0,70$

berarti dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen reliabel.

### 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis diatas maka dapat diketahui beberapa hal berikut ini.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari persamaan regresi sebesar  $:Y = 3,760 + 0,301X_1 + 0,242X_2 + 0,362X_3 + 1,414$  Berdasarkan nilai ( $R^2$ ) secara bersama-sama sebesar 0,473, yang berarti bahwa semua variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ .
2. Pada Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Maka untuk dapat membuat kinerja pegawai bagus maka gaya kepemimpinan harus aktif dan baik.
3. Pada Uji Parsial Variabel Motivasi menunjukkan hasil yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Maka dengan ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi yang bagus dan bernilai positif.
4. Pada Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Maka dengan ini untuk mempengaruhi hasil Kinerja yang baik, lingkungan

kerja pun juga harus baik dan nyaman.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Jumlah respodem yang ditetapkan sebesar 40 responden/sempel. Semua Variabel Gaya Kepemimpinan X1, Motivasi X2 dan Lingkungan Kerja X3 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Y dilihat dari persamaan regresi sebesar  $Y = 3,760 + 0,301X1 + 0,242X2 + 0,362X3 + 1,414$ .
2. Dalam uji F (Uji Simultan) variabel Gaya Kepemimpinan X1, Motivasi X2, Lingkungan Kerja X3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Y dilihat dari nilai F hitung 10,750 dimana nilai ini > dari nilai F table 3,26.
3. Dalam uji t (Uji Parsial) variabel Gaya Kepemimpinan X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Y dilihat dari nilai t hitung 2,291 dimana nilai ini > dari nilai t table 2,02534.
4. Dalam uji t (Uji Parsial) variabel Motivasi X2 memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Pegawai Y dilihat dari nilai t hitung 2,313 dimana nilai ini > dari nilai t table 2,02534.

5. Dalam uji t (Uji Parsial) variabel Lingkungan Kerja X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Y dilihat dari nilai t hitung 2,447 dimana nilai ini > dari nilai t table 2,02534.

### **Saran**

Setelah dilakukan penelitian maka penulis memberikan masukan berupa saran untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Saran untuk penulis penelitian mendatang Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat lebih teliti dalam melakukan penelitian di instansi yang sama atau instansi yang lain. Hal ini untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik.
2. Saran untuk instansi Disarankan untuk selanjutnya Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja lebih ditingkat untuk menghasilkan kinerja yang baik dan bermutu.

### **REFERENSI**

Annisa,nur nenden. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

- Pada PT Aston Graphindo Indonesia.* Jurnal Universitaas Muhammadiyah Surakarta
- Abdillah dan praseya 2005 kamus lengkap bahasa Indonesia. Amelia Surabaya
- Dalil Al-Qur'an dan Hadits tentang Kepemimpinan
- Lukiastuti dan Hamdani. *Statistika Non Parametris.* Cetakan pertama. CAPS. Yogyakarta
- Mahajaya, gede restu.2016. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kab Bandung.* Jurnal Universitas Udayana
- Mahajaya, gede restu.2016. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kab Bandung.* Jurnal Universitas Udayana
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Cetakan Kedua. IN MEDIA-Anggota IKAPI. Bogor
- Novianto Rizky. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kienerja Karyawan pada Cv Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu.* Skripsi Universitas DiPonogoro Semarang
- Priyatno. 2016. *SPSS Analisis Data , Oleh Data dan Penyelesaian Kasus-kasus Statistik.* Cetakan pertama. MEDIAKOM. Yogyakarta
- Rismansyah, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sehat Persada di Tanjung redeb.* Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah (STIEM) Tanjung Redeb
- Sudin, alwi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.* Jurnal. Universitas Slamet Riyadi.
- Sedyanigsih,sri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sukses Ertama.* Jurnal Universitas Terbuka Graduate Studies Program Indonesia
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen.* Cetakan ke-24. ALFABETA, CV. Bandung.

————— 2014. *Metode  
Penelitian Manajemen.*  
Cetakan ke-3. ALFABETA,  
CV. Bandung.

Sunyoto Danang. 2011. *Metodologi  
Penelitian Untuk Ekonomi,*  
Cetakan pertama. CAPS.  
Yogyakarta

Sunyoto Danang. 2013. *Teori,  
Kuesioner dan Analisis Data  
Sumber Daya Manusia.*  
Cetakan kedua, Center For  
Academic Publishing Service,  
Yogyakarta