

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

Muh Amrizal Ayyub dan Hasnawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb

e-mail : hasnawati@gmail.com

ABSTRCAK

The purpose of the research is whether the style is leadership, motivation and workplace influence the performance of the state civil apparatus thr / on the community empowerment and round kabaputen berau. Methods used in research is quantitative methods

Judging from the results of the Hypothesis Test. Based on the results of Test F that is Fcount with a value of 10.750> from Ftable with a value of 3.26 there is an influence between the Independent X variable on the Dependent variable Y. From the results of the t test it is known that there is an influence between each independent variable on the dependent variable. Based on the Leadership Style variable, the value of tcount is 2,291> from the value of t table 2,02534, it can be seen that there is an influence between Variable X1 to Variable Y, then for Motivation variable with tcount 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 tcount 2.447> from the value of t table 2.02534, it can be seen that there is an influence between variables X3 to variable Y.

Keyword :Syle of leadership, motivation and work environment

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.

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 karna itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Terdapat 4 (Empat) indicator 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

5. 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

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 :

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Frekuensi	Presentase
24-30	6	15%
31-40	17	42,5%
41 – 50	9	22,5%
>50	8	20%
Total	40	100%

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Umur

Sumber : data kuesioner diolah

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	23	57,5%
Wanita	17	42,5%
Total	40	100%

I. 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 signifikan 5% dan $n = 40$. Berdasarkan r table untuk $df = n-2 = 38$ dengan taraf signifikan 5% untuk $df = 38$ memiliki nilai 0,3120.

a. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument 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 instrument tersebut reliable. Menurut Nunnaly (1978) dalam Uyanto (2009:274). Setelah dihitung, bahwa nilai rata-rata instrumen tersebut memiliki nilai *alpha* 0,826 dengan jumlah instrument 15. Dengan ini membuktikan nilai tersebut $\geq 0,70$ berarti dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen reliable.

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.

II. PENUTUP & KESIMPULAN

A. Kesimpulan

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

1. Jumlah respondem 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 :

$$Y = 3,760 + 0,301X_1 + 0,242X_2 + 0,362X_3 + 1,414.$$

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.

B. 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.

DAFTAR PUSTAKA

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

- Indonesia. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Universitas DiPonogoro Semarang
- Abdillah dan praseya 2005 kamus lengkap bahasa Indonesia. Amelia Surabaya
- Priyatno. 2016. *SPSS Analisis Data , Oleh Data dan Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*. Cetakan pertama. MEDIAKOM. Yogyakarta
- Dalil Al-Qur'an dan Hadits tentang Kepemimpinan
- 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
- 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
- Sudin, alwi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal. Universitas Slamet Riyadi.
- Mahajaya, gede restu.2016. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kab Bandung*. Jurnal Universitas Udayana
- Sedyanigsih,sri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sukses Ertama*. Jurnal Universitas Terbuka Graduate Studies Program Indonesia
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Kedua. IN MEDIA-Anggota IKAPI. Bogor
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-24. ALFABETA, CV. Bandung
- Novianto Rizky. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kienerja Karyawan pada Cv Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu*. Skripsi

————— 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