

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA PEGAWAI DI KECAMATAN PAKUSARI KABUPATEN JEMBER)

Sudarsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
drasudarsihmsi@yahoo.co.id

Abstract : *The aim of this study was to identify and analyze the effect of motivation, leadership, and work environment to work performance of employee at Pakusari District Jember Regency. Thirty employees used as samples independent variables of this study were motivation, leadership, and work environment. While work performance was the dependent variable. The data collected was analyze by regression logistic method. The result of this study shows that motivation, leadership, and work environment has significantly effect to work performance of employee at Pakusari District Jember Regency*

Keywords: *Motivation, Leadership, Work environment, and work performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Pakusari Kabupaten Jember. Tiga puluh karyawan yang digunakan sebagai sampel variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan kinerja kerja adalah variabel dependen. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode regresi logistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Pakusari Kabupaten Jember.

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

Pendahuluan

Pemerintah daerah telah berkembang sangat cepat terutama dalam tiga tahun terakhir ini. Bagi pemerintah daerah, penting untuk melakukan reformasi serta rekapitulasi potensi internal kemudian menentukan langkah langkah yang harus dilakukan bagi masa depan daerah. Faktor internal seperti sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pembangunan. Sumber daya manusia tersebut mencakup keseluruhan individu yang terlibat dalam kegiatan operasional mulai dari level yang tertinggi maupun level yang terendah. Di dalam organisasi sumber daya manusia, karyawan merupakan salah satu unsur penting karena memiliki peran mendukung kemajuan organisasi baik dalam lingkup pemerintah dan swasta yang bergerak dalam bidang jasa maupun non jasa. Oleh karena itu proses penentuan strategi *planning* harus dilakukan kembali demi melihat perkembangan situasi yang ada dipemerintah daerah. Faktor internal dan ekstrnal harus diperhitungkan kembali

untuk kemudian pemerintah daerah melakukan penyesuaian atas perkembangan situasi yang ada. Kemampuan pelayanan publik dan budaya internal birokrasi daerah merupakan elemen yang harus dipertimbangkan. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah .

Kantor Kecamatan Pakusari merupakan bagian dari pemerintah daerah yang memberikan pelayanan kepada publik. Kemampuan pelayanan publik selama ini tampaknya masih kurang dari harapan masyarakat, budaya birokrasi secara umum kurang mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik oleh karena itu etos kerja masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal.

Kinerja menurut Bangun (2012; 74) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Kinerja dalam suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Karyawan dalam setiap organisasi dalam bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Begitu pula apabila pimpinan daerah di tingkat kecamatan mampu melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik, sangat mungkin pemerintah daerah di tingkat kecamatan tersebut dapat mencapai sasaran.

Robbin (2016: 281) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan dengan cara tertentu. Pemimpin dapat mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok, meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan kinerja dengan baik.

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dari karyawan itu sendiri yang dalam hal ini adalah Pemilihan dan penempatan pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, rancangan tugas, penilaian dan imbalan (Elim, 2002; 179). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri, karena karyawan tidak akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila dalam dirinya tidak ada motivasi dan tidak ada yang membuatnya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Robbin (2016: 182) menyatakan bahwa motivasi sebagai tindakan untuk melakukan tingkat usaha yang tinggi dalam mencapai sasaran organisasi sebagai disyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut. Pemberian motivasi yang baik pada karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan

Tujuan dari penelitian ini yaitu : (a) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember secara parsial; (b) untuk Mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember secara Parsial; (c) untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember secara parsial; (d) untuk mengetahui pengaruh motivasi,kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember secara simultan.

Metodologi

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian *explanatory* atau penelitian penjelasan, yaitu suatu jenis penelitian yang menyoroti hubungan variabel penelitian ini dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti dan wawancara. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh dari jurnal yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pemerintah Daerah di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember yang berjumlah 30 orang. Menurut Arikunto (2007: 108) bahwa sensus sampling digunakan jika populasi kurang dari 100, maka diambil semua. Oleh karena itu jumlah populasi relative sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang pegawai di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert lima point yaitu skala 5 sangat setuju, skala 4 setuju, skala 3 cukup setuju, skala 2 tidak setuju dan skala 1 sangat tidak setuju. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember maka dapat diketahui karakteristik responden jenis kelamin sebagian besar adalah pria dimana terdapat 25 orang atau 83 % dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan jenis kelamin wanita terdapat 5 orang atau 17% dari jumlah keseluruhan responden.

Sebagian besar responden memiliki umur lebih dari 35 tahun . Hal ini menunjukkan umumnya karyawan sudah mampu dan berpengalaman dalam

mengerjakan pekerjaan. Sebagian besar responden mempunyai lama bekerja antara 11-15 tahun, dimana terdapat 19 orang atau 63% dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan yang memiliki lama bekerja 5-10 tahun terdapat 8 orang atau 27 % dari jumlah keseluruhan responden dan responden yang memiliki lama bekerja < 5 tahun terdapat 3 orang atau 10 % dari keseluruhan responden.

Pendidikan Sarjana S-2 sebanyak 5 orang atau 17 % dan S-1 15 orang atau 50% dari jumlah keseluruhan responden. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar berpendidikan sarjana dan magister sehingga memiliki pengetahuan yang tinggi dalam pola pikir.

Uji validitas akan menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur (Sugiono,2010: 56). Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terdapat pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini data dikatakan valid jika *Confirmatory Faktor Analysis* (KMO) > 0,5 dan *Barlett's Test* dengan signifikansi <0,05. Hasil pengujian validitas masing-masing dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Nilai KMO	Loading Factor	Barlett's Test	Keterangan
1	X1(Motivasi)	0,874			
	X11		0,686	0,000	Valid
	X12		0,539	0,000	Valid
	X13		0,684	0,000	Valid
	X14		0,500	0,000	Valid
	X15		0,705	0,000	Valid
2	X2(Kepemimpinan)	0,791			Valid
	X21		0,731	0,000	Valid
	X22		0,594	0,000	Valid
	X23		0,586	0,000	Valid
	X24		0,703	0,000	Valid
	X25		0,735	0,000	Valid
3	X3 (Lingkungan Kerja)	0,770			
	X31		0,726	0,000	Valid
	X32		0,772	0,000	Valid
	X33		0,780	0,000	Valid
	X34		0,743	0,000	Valid
4	Y (Kinerja)	0,555			Valid
	Y1		0,585	0,000	Valid
	Y2		0,748	0,000	Valid
	Y3		0,742	0,000	Valid
	Y4		0,534	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2014

Berdasarkan hasil perhitungan nilai KMO menyatakan nilai KMO > 0,5 dan *Barlett's Test* < 0,05 (Ghozali, 2002 : 47). Sedangkan kriteria valid per indikator menunjukkan nilai loading factor > 0,5.. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid

Tabel 2. Reliabilitas Instrumen Penelitian

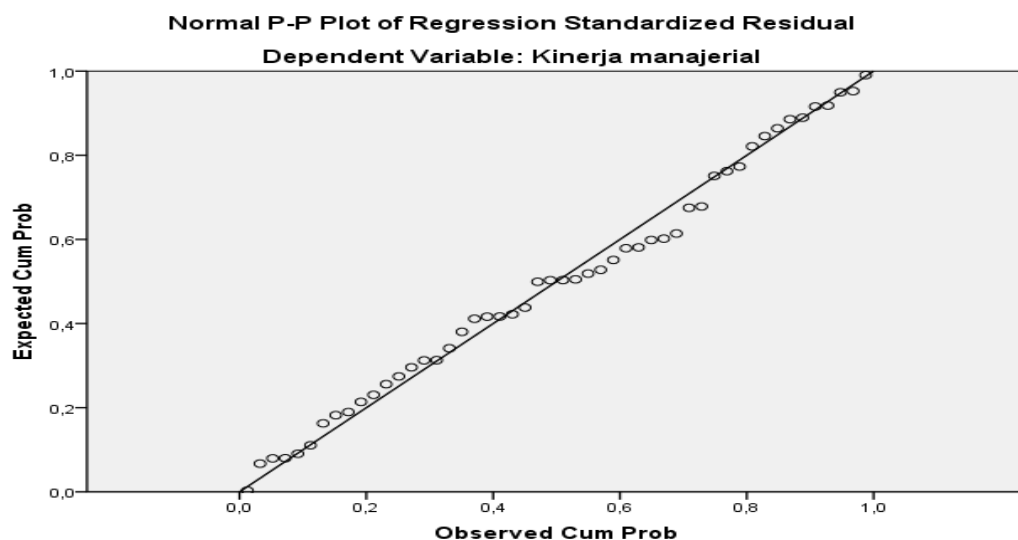
No	Variabel	Nilai α	Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0,60	0,872	Reliabel
2	X2	0,60	0,753	Reliabel
3	X3	0,60	0,795	Reliabel
4	Y	0,60	0,674	Reliabel

Sumber : data primer di olah 2014

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa semua nilai α lebih besar dari angka kritis reliabilitas, sehingga semua pertanyaan dalam satu variabel dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian (Ghozali. 2002: 50).

Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: adanya kenormalan, tidak ada multikolinieritas, adanya homoskedastisitas dan tidak ada autokorelasi. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji normalitas model menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi kenormalan.



Gambar ini menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi kenormalan.

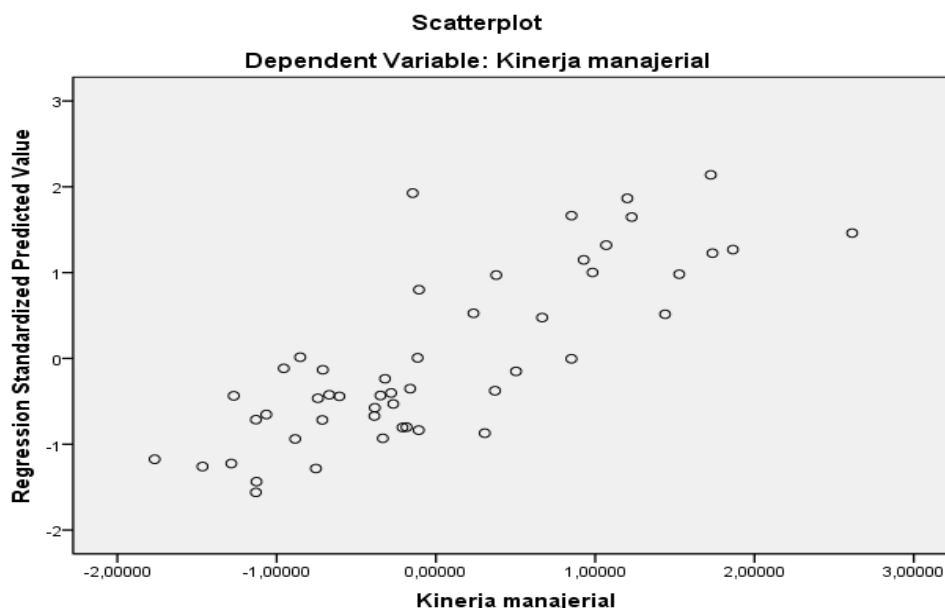
- Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 5.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas terhadap Model regresi

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	3,387	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan (X2)	3,897	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	3,896	Tidak terjadi multikolinearitas
Kinerja (Y)	2,972	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2014

- Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menunjukkan grafik *Scatter Plot* tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.



Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel independen yaitu motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja serta variabel dependen kinerja ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,226	-	-	-
Motivasi (X1)	0,206	2,551	0,013	Signifikan
Kepemimpinan (X2)	0,212	2,549	0,013	Signifikan
Lingkungan Kerja(X3)	0,122	0,54	0,021	Signifikan
R	0,726		DW =	1,981
R Square	0,527		F hitung =	2,615
Adjusted R square	0,512		Sig. F=	0,033

Sumber : Data diolah 2014

Berdasarkan koefisien regresi pada Tabel 1 maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 0,226 + 0,206X1 + 0,212X2 + 0,122 X3 + e$$

Koefisien-koefisien persamaan linier berganda di atas diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,226 mempunyai arti apabila tidak ada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan maka kinerjanya sebesar 0,226
- Koefisien regresi sebesar 0,206 mempunyai arti apabila motivasi (X1) tetap maka semakin tinggi diberikan motivasi akan meningkatkan kinerja
- Koefisien regresi sebesar 0,212 mempunyai arti apabila kepemimpinan (X2) tetap maka semakin baik diterapkan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja
- Koefisien regresi sebesar 0,122 mempunyai arti apabila lingkungan kerja (X3) tetap maka semakin tinggi diberikan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja

Hasil uji t untuk menginterpretasikan hasil analisis regresi berganda. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial.. Berdasarkan pengolahan data didapatkan semua variabel yang diteliti signifikan secara parsial

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (kinerja) secara simultan. Berdasarkan analisis data yang ditunjukkan pada Tabel 4 diketahui F hitung sebesar 2,615 dan F tabel $\alpha(k)(n-k-1)$ maka F tabel (0,05 : 5 : 30) dengan signifikansi 5% diperoleh sebesar 2,49. Hasil ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (2,615 > 2,49) maka menolak H_0 dan menerima H_a artinya secara simultan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakusari Jember.

Untuk mengetahui besarnya proporsi/sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dimana semakin mendekati nilai 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,512. Hal tersebut menunjukkan bahwa 51,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja langsung dan tak langsung. Sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Berdasarkan hasil analisis data motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,6 % ini berarti motivasi yang diukur dengan tingkat absensi, kualitas hasil kerja, upah, tingkat penerimaan kelompok dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Pakusari Jember. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Zaki Baridwan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Nuraini (2014:68) Kinerja karyawan akan baik apabila diberi motivasi, dorongan yang tepat dan arahan yang dapat meningkatkan kinerja.

Pimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam membantu kelompok atau individu untuk mencapai tujuan organisasional, Menurut Siagian (2002:19) dalam suatu kenyataan kehidupan pemimpin memainkan peranan yang sangat penting bahkan sangat menentukan dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan analisis data dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diukur dengan indikator penggunaan waktu yang tepat, pelaksanaan pekerjaan, kemampuan penyelesaian pekerjaan, dan kualitas kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di Kecamatan Pakusari membuktikan bahwa sikap dan perilaku pemimpin ketika ada permasalahan pekerjaan memberikan solusi atas tanggung jawabnya yang akhirnya akan menjadi tauladan bagi karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Penelitian ini konsisten dengan pendapat Gorda

(2004:14) yang menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dimulai dengan kepemimpinan yang diterapkan, kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Item-item yang dapat menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja adalah pemilihan dan penempatan kerja, pendidikan dan latihan, rancangan tugas, penilaian dan imbalan. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Nitisemito (2005:183) yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Adanya penilaian dan imbalan untuk karyawan juga akan menimbulkan rasa gairah kerja yang tinggi, karena sebanding dengan apa yang mereka berikan (Elim, 2002;179).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan hasil kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember; (2) Kejelasan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember; dan (3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember

Saran

Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Penelitian selanjutnya hendaknya dilakukan pada kantor lain atau instansi lain saja sehingga ada perbandingan hasil penelitian; (2) Penelitian selanjutnya diharapkan selain menerapkan metode survei melalui kuisisioner juga dapat melakukan wawancara terhadap pimpinan sehingga dapat diperoleh responden dan respon yang diharapkan; dan (3) Bagi peneliti selanjutnya menambah variabel lain, seperti: variabel semangat kerja, kedisiplinan, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

Daftar Referensi

- Arikunto, Suharsimi.2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pedekatan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Cahyono A. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawiyatan Daha Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, Retalitas Vol 1 Nomor 1. Juni 2012

- Gorda.I.G.N 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar. Bali
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP Semarang
- Martoyo, Susilo.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Nuraini, Rahmawati.2004. *Paradikma Baru Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif*, yogyakarta. Ekonesia
- Nitisemito, Alexs.2005. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press
- Prayitno, Suyudi.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta.
- Thoha.2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Raja Gratindo. Persada
- Wilson Bangun.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.