

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN, DAN PENGEMBANGAN DAERAH SURAKARTA

Citra Agil Romadhona ¹⁾

Djumali ²⁾

Sri Hartono ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
e-mail: ¹⁾ citraagil12@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is 1) to determine the influence of leadership, work motivation and work environment simultaneously on employee performance. 2) To know the influence of leadership on employee performance BAPPEDA Surakarta. 3) To determine the effect of motivation on employee performance of BAPPEDA Surakarta. 4) To know the effect of work environment on employee performance of BAPPEDA Surakarta. The population of this research is BAPPEDA Surakarta employees, amounting to 45 people. Because the number of population is 45 people then the technique in this study using census method, the sample in this study is 45 respondents. Data analysis using multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination (R^2). The result of t test analysis is known that leadership variable has a significant influence on performance. Motivation variable has a significant influence on performance. Environmental variables have a significant effect on performance. The result of F test analysis is known that leadership, motivation, and environment variables together have influence on performance. The result of determination coefficient analysis is known Adjusted R square (R^2) of 0,508, it shows that leadership variable (X_1), motivation (X_2), and environment (X_3) have influence to performance equal to 50,8%. While the rest ($100\% - 50,8\% = 49,2\%$) is influenced by other factors outside the variables studied.

Keywords: Leadership, motivation, environment, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Hartono, 2015). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Azanita, 2016).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif (Hartono, 2015). Definisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hartono, 2015). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Azanita (2016) dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya tidak bekerja dengan baik. Maka dari itu keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapaitujuan tergantung dari kemampuan dan keandalansumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unitkerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut (Sidanti, 2015). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi kerja yang tinggi, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Donnelly *et al* (1996) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Dalam lingkungan kerja motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Oleh karena itu, motivasi kerjadalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja (Sidanti, 2015).

Menurut Azanita (2016), motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas/perilaku yang secara terus menerus dan berorientasikan pada tujuan. Pegawai yang memiliki aktivitas/perilakunya akan diarahkan kepada tujuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak memiliki motivasi maka prilakunya tidak diarahkan pada tujuan organisasi dan tidak berkomitmen terhadap tujuan karena mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi. Salah satu tugas terpenting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Kepemimpinan merupakan unsur yang fundamental dalam menghadapi gaya dan perilaku seseorang. Hal ini merupakan potensi yang mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikendaki pemimpinnya menjadi realita (Azanita, 2016). Menurut Marliza (2015) kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir pegawainya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerja karyawan meningkat. Seorang pemimpin dalam memimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

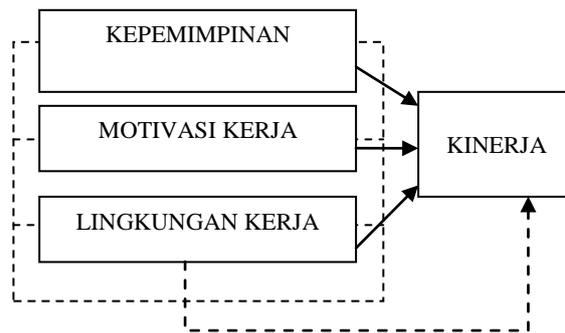
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja disebut sebagai kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik yaitu meliputi: tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu, serta lingkungan non fisik yaitu meliputi: suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanti, 2015).

Menurut Marliza (2005) meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memusat bagi karyawan / pegawainya dapat meningkatkan kinerja.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan, penelitian dan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur/Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Di dalam kegiatan operasional BAPPEDA membutuhkan bantuan karyawan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan daerah. Dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan BAPPEDA membutuhkan pemimpin yang baik yang dapat mengayomi, memberi motivasi dan mengkoordinir bawahannya dengan baik. motivasi kerja yang diberikan juga sangatlah penting dalam mendukung suatu kinerja, salah satu unsur motivasi adalah gaji, insentif maupun penghargaan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja, dalam melakukan kegiatan oprasional lingkungan kerja sangatlah perlu diperhatikan seperti ventilasi diruang kerja yang cukup, penerangan yang memadai serta kebisingan yang dapat mengganggu dalam produktifitas karyawan.

Adapun tujuan penelitian 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Surakarta. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Surakarta. 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Surakarta.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

————— : Pengaruh secara parsial

- - - - - : Pengaruh secara simultan

Variabel terikat: Kinerja

Variabel Bebas: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, akan tetapi hasil kerja juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2015: 70).

Mangkunegara (2009: 9), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sedarmayanthi (2010: 260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kinerja menurut Wirawan (2015: 238) merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Ulber Silalahi, 2011: 310). Kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Luthans (2006: 637) mengatakan kepemimpinan yang efektif tidak dapat tercapai tanpa inklusi penuh, inisiatif dan kerja sama karyawan. Lebih lanjut dikatakan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih hal-hal tersebut.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam pencapaian tujuan (Rivai, 2005: 445).

Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut memiliki komponen berupa arah perilaku dan kekuatan perilaku (Kadarisman, 2012: 276).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang paling penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015: 38).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009: 2).

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Menurut Wirawan (2015: 238) di dalam menjalankan tugas untuk mendapat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Adapun pengaruh signifikan secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bappeda Surakarta.

Luthans (2006: 637) menyatakan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih hal-hal tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Adapun pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja di Bappeda Surakarta.

(Kadarisman, 2012: 276) menyatakan bahwa motivasi sebagai pendorong atau penerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu alat penggerak seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh semangat dan optimis maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3: Adapun pengaruh yang positif signifikan motivasi terhadap kinerja di Bappeda Surakarta.

Sunyoto (2015: 38) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang paling penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja karena lingkungan kerja merupakan komponen utama yang perlu diperhatikan dari segi penataannya maupun pencahayaannya.

H4: Adapun pengaruh yang positif signifikan lingkungan terhadap kinerja di Bappeda Surakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010: 59). Populasi penelitian ini adalah karyawan BAPPEDA Surakarta yang berjumlah 45 orang

Sampel

Sampel merupakan bagian terkecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasi. Menurut

Arikunto (2006: 131) apabila populasi berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi berjumlah lebih dari 100 orang maka sampel yang diambil antara 10-15% atau 20-25%”).

Sensus

Karena jumlah dari populasi adalah 45 orang maka teknik dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Sensus adalah kegiatan mengumpulkan data atau informasi dengan cara mengamati seluruh elemen dari populasi. Dari hasil pengamatan akan diperoleh karakteristik dari populasi yaitu berupa ukuran-ukuran yang disebut dengan parameter

HASIL ANALISIS

Deskripsi Responden

Tabel berikut ini diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, devisa dan masa kerja adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	25	55,56%
2	Perempuan	20	44,44%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi adalah laki-laki yaitu sebanyak 25 responden (55,56%) dan perempuan sebanyak 20 responden (44,44%)

2. Usia

Tabel 2. Karakteristik Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-30 tahun	6	13,33%
2	31 – 40 tahun	8	17,78%
3	41 – 50 tahun	18	40%
4	> 50 tahun	13	28,89%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia yang mendominasi adalah usia 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 40% sedangkan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 28,89%, kemudian usia 31 – 40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 17,78% dan kurang dari 25-30 tahun sebanyak 6 orang 13,33%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,508, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 50,8%, sedangkan sisanya ($100\% - 50,8\% = 49,2\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah hubungan fungsional yang terjadi antara satu variabel dependen dengan variabel independen, agar dapat diketahui nilai duga rata-rata variabel dependen atas pengaruh variabel independen tersebut. Model persamaan regresi linear berganda yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,509 + 0,242 X_1 + 0,226 X_2 + 0,134 X_3$$

Nilai konstanta 8,509 artinya dengan tidak adanya variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan maka kinerja akan meningkat.

Nilai koefisien b_1 adalah sebesar 0,242 berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya.

Nilai koefisien b_2 adalah sebesar 0,226 berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya.

Nilai koefisien b_3 adalah sebesar 0,134 berarti variabel lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel lingkungan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya.

Rangkuman analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constan)	8,509	4,647	0,000
Kepemimpinan	0,242	3,642	0,001
Motivasi	0,226	2,268	0,029
Lingkungan	0,134	2,166	0,036
F	= 16,138	Sig. = 0,000	
Adjusted R ²	= 0,508		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji F

Berikut ini adalah hasil dari Uji F:

Hasil diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,138 > 3,15$), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan (X_3) secara bersamaan pada kinerja (Y).

Uji t

Berikut ini adalah hasil dari Uji t:

- Kepemimpinan diperoleh hasil H_0 ditolak $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,642 > 2,021$) maka hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- Motivasi diperoleh hasil H_0 ditolak $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 2,021$) maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- Lingkungan diperoleh hasil H_0 ditolak $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,166 > 2,021$) maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh pada kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,642 > 2,021$) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig ($0,001$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja. Hal ini kepemimpinan merupakan proses yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 2,021$) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig ($0,029$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya, dengan demikian motivasi dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap pencapaian kinerja karyawan, maka dapat dipastikan organisasi dapat berkembang dan dapat meningkatkan hasil kerjanya yang lebih bagus.

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja

Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,166 > 2,021$) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan variabel lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini semakin tinggi lingkungan yang baik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, dengan kondisi lingkungan kerja yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja, bila kondisi tersebut dirasakan sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan yang bersangkutan maka mereka akan merasa puas, sehingga dapat mempengaruhi kerjanya.

KESIMPULAN

Dengan tidak adanya variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan maka kinerja akan meningkat, variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Variabel lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel lingkungan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azanita, Cut. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi di Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia". *Jurnal Eksekutif* Volume 13. No. 1.
- Donnelly dan Gibson, James. L., Invancevich. 1996. *Organisasi 2: Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa: Savitri Soekrisno Airlangga. Jakarta. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9246>. Diakses 30-3-2017.09:40WIB
- Istiatin. 2016. *Modul Kepemimpinan*. Universitas Batik Surakarta. Surakarta.,
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Gravindo Persada. Jakarta.
- Sedamaryanti. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Performa Birokasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". *Jurnal JI BEKA* Volume 9 Februari 2015: 44-53.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sunyoto. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, CAPS. Yogyakarta.
- Tampubolon, B. D, 2007. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 10-9001-2001". *Jurnal Standardisasi*. No 9.
http://www.researchgate.net/profile/Biatna_Dulbert/publication/237313912_ANALISIS_FAKTOR_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_FAKTOR_ETOS_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_ORGANISASI_YANG_TELAH_MENERAPKAN_SNI_19-9001-2001/links/0f317533ccb882450d000000.pdf?inViewer=1&disableCoverPage=true&origin=publication_detail Di akses tanggal 4 Agustus 2015. Hal. 106-115.
- Ulber Silalahi. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Refika Aditama. Bandung.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.