

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN JUMANTONO KABUPATEN KARANGANYAR

Setyaningsih Sri Utami

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Agus Hartanto

Pemerintah Kabupaten Karanganyar

ABSTRACT

The objective of the research is to analyses (1) the impact of leadership towards employee's performance, (2) the impact of motivation towards employee's performance, (3) the impact of communication towards employee's performance, (4) the impact of work environment towards employee's performance, (5) variable the most influencing towards employee's performance.

The analysis result shows the regression equation is : $Y = -3,675 + 0,417X_1 + 0,213X_2 + 0,148X_3 + 0,572X_4 + e$. ; (1) The t test variable of leadership, motivation, communication, and work environment with p value 0,018; 0,041; 0,178; and 0,005; so the variables of leadership, motivation, and work environment have a positive and significantly effect on the employee's performance, but communication variable has not significantly effect on the employee's performance. (2) Work environment variable have most dominant influence to the employee's performance, because t-value of work (3,040) are bigger than another variables. (3) Coefficient determination test is Adjusted $R^2 = 0,792$.

The conclusion of the research that: (1) Leadership had a positive and significance effect to the employee's performance of the Jumantono Subdistrict in Karanganyar Regency, (2) Motivation have a positive and significance effect to the employee's performance of the Jumantono Subdistrict in Karanganyar Regency, (3) Communication has not significantly effect to the employee's performance of the Jumantono Subdistrict in Karanganyar Regency, (4) Work environment have a positive and significance effect to the employee's performance of the Jumantono Subdistrict in Karanganyar Regency, (5) Work environment variable have most dominant influence to the employee's performance.

Keywords : *leadership, motivation, communication, work environment, the employee's performance*

PENDAHULUAN

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol. Kantor kecamatan memiliki pemimpin yang disebut camat. Camat perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat

menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi kecamatan sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini camat dan seluruh pegawai. Selain kemampuan manajerial

pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya.

Instansi kecamatan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang dimilikinya, oleh karena itu, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Instansi kecamatan sebagai suatu organisasi memerlukan personil yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi, oleh karena itu, baik camat maupun pegawai sebagai komponen personil kecamatan diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya. Seorang camat sebagai pimpinan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi kecamatan, sehingga camat harus dapat mengarahkan, mengorganisasikan, mengendalikan, memberi motivasi dan komunikasi yang baik kepada pegawai agar bersama-sama dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Di samping itu seorang camat harus bisa mengkoordinasi pada instansi-instansi vertikal lainnya.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan,

karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda, oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatnya kinerja pegawai.

Kinerja selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, Sri Budi Cantika Yuli (2005: 112). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat. Kondisi lingkungan yang semakin kompleks dan *turbulen* mengakibatkan tingkat ketidakpastian lingkungan kerja menjadi sangat tinggi. Ketidakpastian lingkungan kerja merupakan variabel kontekstual karena variabel tersebut menyebabkan aktivitas perencanaan dan pengendalian manajemen menjadi sulit. Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur pokok dalam proses bekerja, karena dengan lingkungan yang kondusif akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian berubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah atau dalam istilah yang lebih populer sering disebut sebagai Undang-Undang Otonomi Daerah, telah mengakibatkan perubahan terhadap pola penyelenggaraan pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah. Dalam hal ini tidak terkecuali Kecamatan sebagai bagian pemerintahan yang secara hirarkis merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten atau kota.

Kecamatan Jumantono terletak di Jalan Kakum, Genengan, Jumantono. Memiliki luas wilayah 863,26 Ha dengan

jumlah penduduk 109.320 jiwa. Visi Kecamatan Jumantono adalah terwujudnya pelaksanaan tugas Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan serta tercapainya pelayanan kepada masyarakat yang simpatik, cepat, tepat yang didukung dengan sumber daya manusia yang memadai.

Dalam pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat, maka pegawai kecamatan dituntut untuk dapat mempersiapkan diri sebagai abdi masyarakat yang profesional dan handal untuk menghadapi tantangan globalisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Sebagai pelaku kegiatan dalam organisasi, sumber daya manusia (pegawai) yang ada harus dapat didayagunakan secara efektif dan efisien.

Begitu kompleksnya kewenangan yang saat ini diberikan kepada kecamatan, maka dengan suatu asumsi dasar bahwa kualitas pemberian pelayanan kepada masyarakat biasanya akan sangat ditentukan oleh kedekatan organisasi penyelenggara pelayanan dengan masyarakat yang menerima layanan. Keterbatasan sumber daya yang ada, baik ditinjau dari aspek sumber daya manusia, fisik, teknologi dan finansial, kondisi tersebut tentunya merupakan sebuah tantangan yang tidak ringan. Apalagi di era reformasi saat ini, ketika tuntutan masyarakat akan meningkatnya disiplin kerja semakin mengkrystal. Kata kunci dari persoalan tersebut tentunya akan sangat tergantung sampai sejauh mana kecamatan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai kewenangan yang dimiliki.

Kepemimpinan

a. Definisi kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Fiedler dalam Sri Budi Cantika Yuli, (2005: 166) adalah seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan,

serta dia sebagai penanggung jawab utama.

Davis dalam Sri Budi Cantika Yuli (2005: 167) mendefinisikan pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Fungsi kepemimpinan

Salah satu kriteria dalam menilai efektivitas kepemimpinan adalah kemampuannya dalam mengambil keputusan. Tetapi kriteria itu saja tidaklah cukup, masih ada kriteria lain yang penting untuk diperhatikan dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Kriteria yang dimaksud adalah kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan.

c. Fungsi penentu arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah atau pun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.

d. Fungsi sebagai juru bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan dan instansi pemerintah yang terkait.

e. Fungsi sebagai komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi (penerima pesan). Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan bawahan.

f. Fungsi sebagai mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak, citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot dan bahkan mungkin hilang.

g. Fungsi sebagai integrator

Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pimpinan, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

h. Kedudukan pemimpin dalam organisasi

Di dalam suatu organisasi, dalam penelitian ini adalah kecamatan, pemimpin (camat) mempunyai kedudukan yang strategis dan penting. Secara umum pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak dan dinamisor dari sumber daya manusia, alam, dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi, Supriyanto (2002: 51).

Atas dasar kenyataan di atas, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin, yaitu apakah pemimpin tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya yang tersedia dan waktu secara efektif dan efisien serta terpadu dalam suatu proses manajemen. Pola kepemimpinan dalam setiap organisasi selalu berbeda-beda. Pola kepemimpinan organisasi berbeda dengan pola kepemimpinan partai politik.

Motivasi

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, Marihot AMH Manulang (2006: 165). Dalam kamus administrasi, The Liang Gie dalam Marihot AMH Manulang (2006: 165) memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawainya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Simamora dalam Srie Yono (2004: 91) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005: 142), motivasi kerja adalah kondisi yang berpe-

ngaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi berkaitan dengan mental sebagai tenaga pendorong atau menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku. Motivasi tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.

Ada banyak teori motivasi yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Teori-teori motivasi tersebut antara lain, Sri Budi Cantika Yuli (2005: 145).

a. Teori kebutuhan Maslow

- Kebutuhan Fisiologis
Meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan lain-lain.
- Kebutuhan rasa aman
Meliputi kebutuhan keamanan dalam kerja maupun keamanan mendapat nafkah dan kerja.
- Kebutuhan sosial
Meliputi kebutuhan untuk menerima atau diterima dalam suatu lingkungan baik lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat.
- Kebutuhan ego
Meliputi kebutuhan untuk mempertahankan diri atau pengembangan diri.
- Kebutuhan aktualisasi diri
Meliputi kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya mencapai prestasi atau penghargaan.

b. Teori dua faktor Herzberg

Yang dimaksud dengan dua faktor tentang motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Dalam pandangan lain, dua faktor yang

dimaksudkan dalam teori motivasi Herzberg adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi pertama dimana orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi (*hygiene-motiators*) dan faktor ekstrinsik dan instrinsik (*extrinsic-intrinsic*).

c. Teori motivasi McClelland

Hasil penelitian yang dilakukan oleh David McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.

Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Orang dengan kebutuhan yang tinggi cenderung suka bertanggung jawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri mengambil risiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi (penjelasan) dari pimpinan (pejabat struktural) kepada stafnya. Kriteria komunikasi yang efektif paling tidak harus menimbulkan lima hal, yaitu:

- a. Pengertian, yaitu pemahaman dan penerimaan yang cermat terhadap isi pesan seperti yang dimaksud komunikator.
- b. Kesenangan, yaitu bahwa dengan berkomunikasi akan menimbulkan rasa senang dan puas bagi pihak-pihak yang berkomunikasi.
- c. Mampu merubah sikap, artinya komunikasi yang dilakukan dapat mempengaruhi sikap peserta komunikasi sesuai dengan isi pesan.

- d. Hubungan sosial yang baik, maksudnya komunikasi bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan hubungan sosial ke arah yang lebih baik.
- e. Tindakan, merupakan hasil akhir dari proses komunikasi yang efektif, menimbulkan tindakan nyata dan positif, Tubs dan More dalam Jalaluddin Rahmat (2000: 57).

Komunikasi dikatakan efektif bila menimbulkan:

- a. Pengertian bersama, artinya pihak-pihak yang berkomunikasi dapat mencapai saling pengertian dan pemahaman bersama.
- b. Kepercayaan, artinya menerima dan mempercayai informasi yang digunakan bersama sebagai sesuatu yang benar serta menerima pihak yang menggunakan informasi sebagai seorang yang jujur dan dapat dipercaya.
- c. Persetujuan, artinya saling mencapai penafsiran dan kesepakatan bersama diantara peserta komunikasi. Kincaid dan Schram dalam Jalaludin Rahmat (2000: 59).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif dapat tercapai apabila komunikasi tersebut telah mencapai saling pengertian dan saling percaya sehingga menimbulkan perilaku untuk bekerjasama. Menurut Alex S. Nitisemito (1997: 240) "untuk melaksanakan komunikasi yang baik dalam organisasi, sebagai syarat mutlak adalah adanya jalinan pengertian antara yang menyampaikan komunikasi dan yang menerima komunikasi". Komunikasi merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi. Dengan komunikasi yang baik akan tercipta kesamaan pengertian Pejabat Struktural dengan staf di bawahnya.

Lingkungan Kerja

Buchori Zainun (2000: 59) "mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampu-

an kerja dan motivasi itu pun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan organisasi itu". Sedangkan Hendiana dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004: 46) "mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai diantaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik".

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan-gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan-gangguan yang lainnya, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Secara genetik, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Kegan dalam Fraser, 1993: 83).

Kinerja Pegawai

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi, terutama apabila meletakkan suatu keunggulan persaingan dalam merebut pasar kerja yang dituju. Apalagi dalam era globalisasi dewasa ini, seiring dengan kemajuan teknologi dan arus informasi yang deras dan terbuka

bagi semua negara. Hal ini menuntut adanya berbagai tindakan dan kebijaksanaan untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang sedang berlangsung, yang pada gilirannya adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi perubahan lingkungan tersebut.

Peningkatan kualitas sumber daya tersebut pada dasarnya mempunyai tujuan agar *output* dapat terserap dan laku di pasaran kerja, sebab adanya pekerjaan dapat memberikan status ekonomi dan sosial serta harga diri tersendiri bagi setiap individu yang akhirnya mempunyai dampak pada kehidupan lingkungan masyarakat sekitarnya. Dengan kata lain, pembangunan sekarang harus lebih ditujukan pada suatu pengembangan penduduk Indonesia menjadi sumber daya manusiawi dengan potensi ekonomi. Menyadari akan peran dan porsinya di dalam memanfaatkan lapangan kerja yang ada, cepat atau lambat merupakan suatu kebutuhan yang tidak lain adalah peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan sebagai usaha penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk mengetahui apakah pegawai yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Prestasi kerja (*job performant*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja (*appraisal performance*) adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dalam hal ini pimpinan (camat) harus terus melakukan pertimbangan mengenai hasil prestasi kerja para bawahannya (pegawai).

Pertimbangan itu nantinya akan dipergunakan sebagai bahan untuk penetapan kenaikan gaji, promosi, pensiun dan perencanaan pengembangan karir. Dampak utama dari program penilaian ini adalah memberikan pengaruh motivasional terhadap mereka yang dinilai.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian tentang kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 32 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel.

Sumber data diperoleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder, sedang jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner

Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, yaitu bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan sampel. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini item pertanyaan untuk setiap variabel baik dependen maupun independen lolos uji instrumen dan asumsi klasik, sedangkan untuk uji regresi linier berganda uji t koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.675	5.180		-709	.484
Kepemimpinan	.417	.165	.300	2.522	.018
Motivasi	.213	.099	.217	2.150	.041
Komunikasi	.148	.107	.153	1.384	.178
Lingkungan Kerja	.572	.188	.405	3.040	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,675 + 0,417 X_1 + 0,213 X_2 + 0,148 X_3 + 0,572 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a = -3,675 artinya apabila kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja sama dengan 0 maka kinerja pegawai adalah negatif.
- b₁ = 0,417 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- b₂ = 0,213 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila motivasi semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- b₃ = 0,148 artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila komunikasi semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- b₄ = 0,572 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Uji signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,522 dengan p value sebesar 0,018. Dengan demikian diketahui bahwa p value < 0,05 berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Uji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,150 dengan p value sebesar 0,041. Dengan demikian diketahui bahwa p value < 0,05 berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.905 ^a	.819	.792	2.087

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan

3) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Uji signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 1,384 dengan p value sebesar 0,178. Dengan demikian diketahui bahwa p value > 0,05 berarti komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%.

4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Uji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 3,040 dengan p value sebesar 0,05. Dengan demikian diketahui bahwa p value < 0,05 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%.

5) Uji variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,522; variabel motivasi sebesar 2,150, variabel komunikasi sebesar 1,384 dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,040. Melihat besarnya nilai t hitung tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih besar dibanding variabel lainnya. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai

b. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,792 artinya sumbangan yang diberikan variabel kepemimpinan, motivasi, komunikasi,

dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 79,2% sisanya 20,8% dipengaruhi variabel lain di luar model misalnya kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value (0,018) < 0,05.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value (0,041) < 0,05.
3. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value (0,178) < 0,05.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value (0,005) < 0,05.
5. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t di mana nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (3,040) lebih besar dibanding variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori Zainun. 2000, *Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Fraser, T.M, 1993, *Human Stress Work and Job Satisfaction*, terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta
- Imam Ghozali, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta
- Marihot AMH Manullang, 2006, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mudrajad Kuncoro, 2004, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2003, *Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ormond. Jeanne Ellis, 2003, *Educational Psychology: Developing Learners Fourth Edition*, Merrill Prentice Hall, New York.
- Purnomo Listianto dan Bambang Setiaji, 2003, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Santosa, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siti Askariyah, 2006, Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kabupaten Boyolali Tahun 2005, *Tesis*, tidak dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sondang P. Siagian, 2000, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sri Budi Cantika Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang.
- Srie Yono, 2004, Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Banyumas. *SMART* : Vol. 1 No. 2 Mei 2004
- Sugiyono, 2004, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Supriyanto, 2002, Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi Koperasi, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Th VI, No.1, April.
- Wahyuningsih, 2003, *Kinerja Karyawan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1999, *Dasar-Dasar Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Motivation, 2008, From Wikipedia Founder Jimmy Wales, the free encyclopedia, <http://en.wikipedia.org/wiki/Motivation>