

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**Ruslan<sup>1</sup>**

Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan  
**Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin**

## *Abstract*

*This study aimed to investigate the effect of the work environment (X1), motivation (X2) and Leadership (X3) on Employee Performance Agency for Family Planning and Women Empowerment Musi Banyuasin, either jointly or partially. Taken together with the results obtained Fhitung F test of 42.178 is greater than the F table 2.883, significant F value of 0.000 which is less than  $\alpha$  (0.05), with the results explained that the work environment (X1), Motivation (X2) and Leadership (X3) significantly affect the performance (Y). In the t-test with variable motivation (X2) thitung results obtained by 1.957 which is smaller than the TTable 2.032, significant value of 0.060 t greater than the value of  $\alpha$  (0.05), with the result explains that motivation (X2) does not affect to Performance (Y). In the Work Environment variable (X1) and Leadership (X3) obtained thitung results obtained for 2.118 and 4.545 greater than 2.032 ttable, significant values of 0.043 and 0.041 t smaller than the value of  $\alpha$  (0.05), with the result explained that the Working Environment (X1) and Leadership (X3) partially significant effect on performance (Y). Through determination test in the study found that the performance of (Y) can be explained by work environment (X1), motivation (X2), and the leadership (X3) has amounted to 80.8%, while the remaining 19.2% is explained by other factors not included in this study.*

*Keywords: work environment, motivation, leadership, and performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah. Budaya birokrasi pemerintah daerah secara umum selama ini kurang mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Performance atau kinerja menurut Prawirosentono (2000: 1) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

---

<sup>1</sup>) Koresponden Penulis: rus\_plbg@yahoo.co.id

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawannya, begitu juga dengan pemerintah daerah yang kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di pemerintah daerah yang bersangkutan. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik maka diperlukan kepemimpinan yang kuat dan profesional.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa motivasi seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, melainkan masih diperlukan adanya dorongan agar seorang pegawai pada suatu instansi mau menggunakan seluruh potensinya. Menurut Sedarmayanti (2007:233), motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di instansi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin ditemukan belum maksimalnya lingkungan kerja seperti kurang nyamannya bangunan tempat kerja, baik ruang kerja maupun peralatan kerja, ini terlihat dari pembagian ruangan per bidang yang kurang memadai, kapasitas tempat duduk kurang mencukupi bahkan sarana kurang lengkap sehingga aktifitas kerja kurang berjalan secara efektif, belum lagi lampu sering padam, hal ini menyebabkan keterlambatan tugas yang harus selesai tepat waktu.

Selain itu dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin belum mampu memperhatikan karakteristik individu bawahan, kurang komunikasi secara terbuka sehingga fungsi kepemimpinan belum efektif. Kemudian, motivasi dari pegawai yang kurang terlihat dari minimnya prestasi, harapan kemajuan dan tanggung jawab sebagian pegawai terhadap kewajiban yang diembannya seperti sering terlambat masuk kerja yang mengakibatkan tidak bisa mengikuti apel pagi, sering keluar pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas, bahkan pulang kantor tidak sesuai jadwal jam kerja sehingga tidak bisa mengikuti apel sore.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi instansi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin untuk memperbaiki lingkungan kerja dan memberikan motivasi kepada pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal, mengingat bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu perlu untuk diketahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan perempuan Kabupaten Musi Banyuasin.

Fenomena-fenomena tersebut di atas merupakan dimensi terpendam yang tidak dinyatakan secara terbuka, namun dapat mengakibatkan kurang harmonis hubungan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada akhirnya situasi itu dapat membawa dampak pada ketidakpuasan dalam bekerja yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2012 ?

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian dilakukan oleh Leonard (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati. Penelitian ini merupakan penelitian sensus dengan responden yang sebanyak 30 orang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan suasana kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian juga dilakukan Adi Sobari (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan. Populasinya adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 97 orang, yang diambil secara stratified proporsional sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sejenis yang lain dilakukan Parwoto Widodo (2004) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pajak Salatiga. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan melibatkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderator. diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang baik mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Hernowo Narmodo dan Farid Wajdi (2004) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai struktural dan staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, sampelnya adalah seluruh pegawai struktural dan staf dengan jumlah sebanyak 44 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri.

## **2. Landasan Teori**

### **a. Kinerja**

Menurut Anwar P (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Suyadi P (2004:2), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Veithzal Rivai (2005: 309), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2005: 324), aspek-aspek penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi : (1) kemampuan teknis; (2) kemampuan konseptual; (3) kemampuan interpersonal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penacapaian kinerja menurut Anwar Prabu M (2009:67) adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut T Hani Handoko (2003:204), ada berbagai faktor baik eksternal maupun internal yang akan mempengaruhi penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilai dalam melaksanakan penilaian dapat mempengaruhi penilaian yang dilakukan sehingga bisa mengakibatkan bias dalam penilaian, apalagi ukuran-ukuran yang digunakan adalah bersifat kualitatif. Menurut Henry Simamora (2003: 415) beberapa indikator kinerja karyawan adalah loyalitas, semangat kerja, kerjasama, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target.

#### **b. Lingkungan Kerja**

Menurut Kenneth N Wexly (Sigit Soehardi; 2003:183) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Secara fisik lingkungan dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan, dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan non fisik/psikologis meliputi kedisiplinan dan kerjasama. Baik fisik maupun non fisik/psikologis keberadaannya sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian,.

Menurut Alex Nitisemito (2000:75), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut Agus Ahyari (2002:165), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Sigit Soehardi (2003:182) menyatakan bahwa factor-faktor penentu lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik (tata ruang dan kebersihan/kerapihan) maupun non fisik (social, status social, hubungan kerja dalam kantor, system informasi, dan kesempatan).

#### **c. Motivasi**

Menurut Triton PB (2005 : 12) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (2000 : 130) Motivasi adalah usaha atau keinginan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan gairah kerja dari para karyawan, dan menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:21) Motivasi adalah merupakan

proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Motivasi mempunyai dua sumber (Sulistiyani, 2004: 196), yaitu motivasi yang berasal dari diri seseorang individu (*internal*) dan motivasi yang berasal dari luar (*eksternal*). Gomes (2003:180), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan sumbernya merupakan faktor-faktor yang sifatnya individual dan faktor-faktor yang berasal dari organisasi. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi (Ishak, 2003:15), yaitu faktor kebutuhan manusia, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor pelatihan, faktor kepemimpinan, dan faktor prestasi kerja.

Adapun bentuk motivasi yang dapat diberikan kepada instansi pemerintah menurut Yusdiana dalam Ishak (2003:46) antara lain:

- a) Peluang pegawai untuk menyalurkan kemampuan dan keahliannya.
- b) Kesempatan mengikuti kediklatan.
- c) Peluang dalam karir.
- d) Sistem administrasi dan berbagai kebijakan.
- e) Kondisi lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik.
- f) Pengelolaan kompensasi

Winardi (2001:6) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Motivasi berhubungan dengan pengarahannya perilaku, kekuatan reaksi, dan persistensi perilaku (Winardi 2001:4) dan jenisnya mungkin positif atau negatif (Triton PB, 2005 : 2004).

#### **d. Kepemimpinan**

Menurut Ruki (2006), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2002), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2005).

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan

bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2001).

Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Secara umum kepemimpinan dapat dinilai dari (Davis: 2004:153) ketrampilan teknis, manusiawi, dan konseptual.

### ***Kerangka penelitian***

#### ***1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Lingkungan kerja merupakan sarana bagi pegawai untuk melakukan berbagai aktivitas pekerjaan di instansinya. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dapat merangsang orang bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya jauh lebih besar, demikian sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas dapat diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dapat dikatakan semakin kondusif lingkungan kerja, maka pegawai akan semakin baik dalam bekerja.

#### ***2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

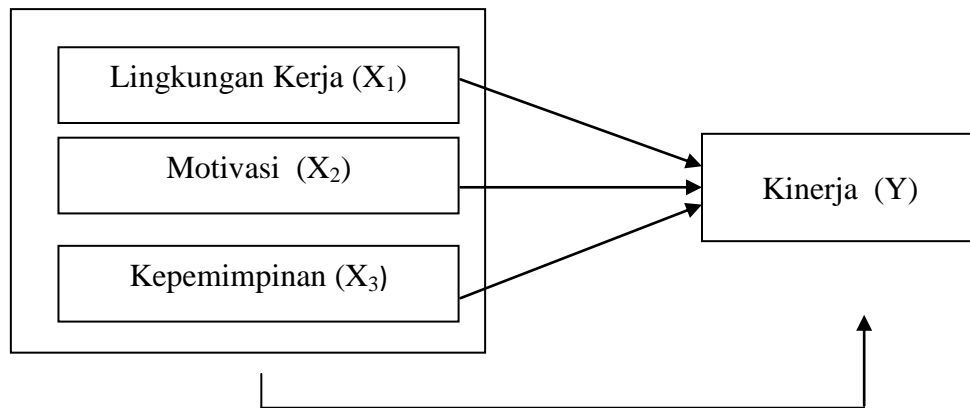
Disamping sebagai proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya bekerja, motivasi sesungguhnya ada di dalam diri seseorang dan merupakan suatu tenaga yang mengendalikan perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Bila seorang pegawai mempunyai kesadaran dan rasa tanggung jawab akan tugasnya maka dorongan bekerja dengan baik akan semakin kuat sehingga menciptakan kinerja pegawai yang tinggi yang pada akhirnya memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi pegawai tinggi maka kinerja (prestasi kerja) tentu akan makin tinggi, demikian pula sebaliknya.

#### ***3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai***

Studi Bass et.al. (dalam Komaruddin, 2005) menunjukkan pengaruh yang lebih kuat kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional yang lebih mementingkan target berdasarkan prinsip pertukaran yang justru dapat berdampak negatif dalam jangka panjang. Penelitian Humphreys (2002) dalam lingkup industri jasa lebih jauh membuktikan peranan kritikal kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bono dan Judge (2003) secara empiris juga menemukan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dalam penelitian Bono dan Judge (2003) diukur dari banyak aspek, baik yang bersifat obyektif maupun subyektif, sehingga mereka menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam situasi apapun.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka berfikir seperti pada gambar berikut :



Gambar 1.  
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pikir ini, maka dirumuskan hipotesis:

Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatif (Supardi, 2005: 71), karena mencoba menjelaskan fakta-fakta seputar variabel yang diteliti dan verifikasi karena adanya upaya melakukan pengujian terhadap dugaan awal yang sudah disusun. Oleh karena itu desain yang dipakai untuk tujuan seperti yang diuraikan di atas adalah desain survey.

Beberapa variabel yang digunakan adalah:

1. Kinerja pegawai (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada BKBPP Kabupaten Muba. Indikator yang digunakan adalah hasil kerjanya secara kuantitas maupun kualitas.
2. Lingkungan kerja (X1) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan pada BKBPP Kabupaten Muba. Indikator yang digunakan adalah kondisi kerja dan layanan pegawai.
3. Motivasi kerja (X2) yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi pegawai agar melakukan sesuatu yang diinginkan pada BKBPP Kabupaten Muba. Indikator yang digunakan adalah unsure-unsur dalam factor internal.
4. Kepemimpinan (X3) yaitu kemampuan untuk mempengaruhi terhadap kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran BKBPP Kabupaten Muba. Indikator yang digunakan adalah keahlian teknik, kemanusiaan, dan konseptual.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BKBPP Kabupaten Muba yang berjumlah 34 orang. Mengingat kecilnya jumlah populasi tersebut maka semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2007:77). Data utama yang dijadikan sebagai dasar analisis adalah data primer yang berasal dari jawaban responden. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Data tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda (Danang Sunyoto, 2009: 43).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Setelah diperoleh jawaban responden, dilakukan tabulasi dan dianalisis secara deskriptif. Hasil tabulasi dan pengolahan data dijelaskan berikut ini:

#### **a. Persentase Jawaban Lingkungan Kerja**

Hasil jawaban kuisisioner menunjukkan persentase tertinggi sebesar 11,653% responden menyatakan bahwa ruangan tempat bekerja sudah nyaman sehingga dapat optimal dalam bekerja dan komunikasi antar bawahan dengan atasan berjalan lancar merupakan persentase yang paling rendah yaitu sebesar 10,434 %. Sementara item pertanyaan yang lain tetap berada di antara 11,00–11,50% .

#### **b. Persentase Jawaban Motivasi**

Hasil jawaban kuisisioner menunjukkan persentase tertinggi sebesar 13,051% responden menyatakan bahwa perlu penerapan sanksi/hukuman bagi setiap pegawai yang tidak disiplin dan melanggar norma-norma kepegawaian dalam bekerja dan Terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik perlu kiranya diberikan penghargaan merupakan persentase yang paling rendah yaitu sebesar 11,673 %. Sementara item pertanyaan yang lain tetap berada di antara kisaran 12%.

#### **c. Persentase Jawaban Kepemimpinan**

Hasil jawaban kuisisioner menunjukkan persentase tertinggi sebesar 12,888% responden menyatakan bahwa pimpinan mampu menjalin hubungan sosial dengan bawahan dan Pimpinan memiliki kemampuan dalam memahami proses kerja kantor merupakan persentase yang paling rendah yaitu sebesar 8,958%. Sementara item pertanyaan yang lain tetap berada di antara kisaran 10-12%.

#### **d. Persentase Jawaban Kinerja**

Hasil jawaban kuisisioner menunjukkan persentase tertinggi sebesar 8,801% responden menyatakan bahwa setelah memahami uraian tugas, saya dapat menjelaskan dengan karyawan lain dan dalam menghadapi pekerjaan yang bersifat lintas bagian dan kasuistis sebaiknya diselesaikan tidak sendiri-sendiri tapi harus dibuat tim atau kelompok merupakan persentase yang paling rendah yaitu sebesar 7,781%. Sementara item pertanyaan yang lain tetap berada di antara kisaran 7-8,5%

Selanjutnya dilakukan proses pengujian regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:



**Tabel 1. Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	.808	.789	,322766

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer dengan SPSS ver 15.00

Dari tabel model summary di atas, koefisien Determinan (R Square) adalah sebesar 0,808 (80,8%), hal ini berarti bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan kepemimpinan (X3), sebesar 80,8%; sedangkan sisanya 19,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,182	3	4,394	42,178	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3,125	30	,104		
	Total	16,307	33			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer dengan SPSS ver 15.00

Berdasarkan pada tabel Anova, dapat dilihat nilai signifikansi (Sig. F) adalah sebesar 0,000 yang berarti Sig. F (0,000) <  $\alpha$ , berarti hasil pengujian signifikan. (Duwi Priyatno, 2008:82).

**Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.476	.450		-1,058	.299
	Lingkungan Kerja	.291	.138	.248	2,118	.043
	Motivasi	.285	.146	.274	1,957	.060
	Kepemimpinan	.526	.116	.504	4,545	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.476	.450		-1,058	.299
Lingkungan Kerja	.291	.138	.248	2,118	.043
Motivasi	.285	.146	.274	1,957	.060
Kepemimpinan	.526	.116	.504	4,545	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 15.00

Nilai *t tabel* dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% : 2 (karena dua arah) dengan penyebut  $df = n-k-1$  dan pembilang ( $k = 3$ ) adalah sebesar  $\pm 2,04$

Hasil regresi berganda terhadap lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ) dapat digambarkan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = -0,476 + 0,291X_1 + 0,285X_2 + 0,524X_3$$

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,291, artinya jika ada peningkatan terhadap lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,291 satuan skor, sebaliknya jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,291 satuan skor. Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai *t hitung* untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 2,118 ; maka *t hitung* (2,118) > *t tabel* (2,04) berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ) Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin.

Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,285, artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,285 satuan skor sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,285 satuan skor. Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai *t hitung* untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 1,957 ; maka *t hitung* (1,957) < *t tabel* (2,04) berarti bahwa tidak ada pengaruh motivasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ) Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin.

Nilai signifikansi (Sig t) pengaruh motivasi ( $X_2$ ), secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,060 yang artinya Sig t >  $\alpha$  (0,05). Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin.

Nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,524, artinya jika ada peningkatan terhadap kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,524 satuan skor sebaliknya jika ada penurunan terhadap kepemimpinan ( $X_3$ )

sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 0,524 satuan skor. Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai *t hitung* untuk variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 4,545; maka *t hitung* (4,545) > *t tabel* (2,04) berarti bahwa ada pengaruh kepemimpinan ( $X_3$ ), terhadap kinerja (Y) Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin. Nilai signifikansi (Sig t) pengaruh kepemimpinan ( $X_3$ ), terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,000, yang artinya Sig t <  $\alpha$  (0,05). Artinya ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan ( $X_3$ ), terhadap kinerja (Y) Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin.

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara Simultan terhadap Kinerja (Y)**

Keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja, yaitu jika pegawai mempunyai lingkungan kerja yang baik, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki jiwa kepemimpinan yang memadai, maka akan mudah bagi pegawai yang bersangkutan untuk berprestasi, yang ada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri sehingga tujuan diharapkan dapat tercapai.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja (Y)**

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak terlalu besar terhadap kinerja Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu sebesar 29,1%. Memang idealnya lingkungan kerja yang memadai turut membantu meningkatkan kinerja.

Untuk mengatasi masalah lingkungan kerja sebaiknya BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik, dimana dalam suatu organisasi antara lain hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang dapat mempengaruhi kinerja seorang Pegawai dalam bekerja, disamping itu perlu dibina pola kepemimpinan yang efektif sehingga terjalin kerjasama yang optimal dalam memecahkan permasalahan yang sering dihadapi.

### **3. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja (Y)**

Hasil pengamatan menerangkan bahwa motivasi kerja pegawai BKPP tidaklah rendah, namun justru cukup tinggi. Sebaliknya keadaan hasil kerja pegawai atau kinerjanya tidak begitu baik, sehingga hal ini mungkin salah satu gambaran yang menjelaskan ketiadaan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Sebaiknya pimpinan BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin mencari tahu yang menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai-pegawainya, apakah kompensasi yang mereka terima tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka, atau ada permasalahan lain. Jika permasalahannya adalah kompensasi, maka sulit bagi pimpinan ini untuk menyelesaikannya, karena kompensasi yang diterima pegawai terutama dalam bentuk gaji, tidak bisa dinaikkan oleh pimpinan, karena

gaji yang diterima oleh Pegawai tersebut adalah sama dengan Pegawai yang ada di instansi lain, atau dengan kata lain gaji terima adalah standar gaji yang diatur oleh Pemerintah Pusat. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu mencari jalan keluar untuk dapat mensejahterakan Pegawainya, untuk menaikkan gaji bukanlah wewenangnya, namun dapat meningkatkan Kompensasi dalam bentuk lain, misalnya meningkatkan insentif, dengan memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk mendapatkan uang lembur.

Apabila untuk memberikan insentif dalam bentuk uang lembur menjadi masalah tersendiri, karena tidak tersedia dana yang cukup, bukan tidak mungkin pimpinan dapat memberikan alternatif lain, yaitu dengan mengadakan kegiatan-kegiatan sesuai dengan keterampilannya sehingga dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk menambah penghasilan di luar jam kerja.

Pimpinan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain selain dari motivasi yang dapat menunjang sarana dan prasarana kerja termasuk keteladanan dari manajerial. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah memberikan *reward and punishment* bagi para Pegawai Untuk meningkatkan motivasi terhadap kinerja Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin, sebaiknya BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin secara rutin mengadakan pendidikan dan pelatihan, serta mengirimi Pegawai untuk melaksanakan studi banding khususnya dalam ruang lingkup BKKBN di luar daerah.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu sebesar 52,6%. Memang idealnya kepemimpinan yang mampu memberi teladan dan contoh yang baik serta mampu mengayomi bawahan akan turut membantu meningkatkan kinerja pegawai.

#### **5. Perbandingan Hasil Penelitian Sebelumnya**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa secara bersama-sama maupun parsial ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan saat ini dengan hasil penelitian secara parsial hanya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ), sedangkan variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara bersama-sama/simultan ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Leonard (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Suasana Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati dengan hasil penelitian secara simultan maupun parsial adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Suasana Kerja ( $X_2$ ) terhadap

Kinerja (Y) dimana dalam penelitian ini kinerjanya adalah Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati. Hanya saja yang membedakan penelitian ini adalah ditambahnya satu variabel bebas yaitu Kepemimpinan( $X_1$ ).

Penelitian yang dilakukan Adi Sobari (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Sekretariat DRRD Propinsi Sumatera Selatan dengan hasil penelitian secara simultan maupun parsial adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y). Hanya saja yang membedakan penelitian ini adalah ditambahnya satu variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ).

Sedangkan penelitian yang dilakukan Parwoto Widodo (2004) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) pada hubungan antara Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y) Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga dengan hasil penelitian secara simultan maupun parsial adanya pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) pada hubungan antara Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja (Y). Hanya saja yang membedakan penelitian ini adalah variabel Kompetensi ( $X_2$ ) diganti dengan Motivasi dan Variabel Kepemimpinan( $X_3$ ) diganti dengan Kompetensi serta Variabel Kepuasan kerja (Y) diganti dengan Kinerja (Y).

Penelitian yang dilakukan Hernowo Narmodo Farid Wajdi (2004) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dengan hasil penelitian secara simultan maupun parsial adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y). Hanya saja yang membedakan penelitian ini adalah ditambahnya satu variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Variabel Disiplin diganti dengan Variabel Lingkungan Kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Penelitian ini membuktikan secara empiris tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja Pegawai BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin.

### **2. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengatasi masalah lingkungan kerja sebaiknya BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik.
- b. Sebaiknya para pimpinan dalam hal ini Kepala BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin mengevaluasi kembali kinerja Pegawai sehingga akan menimbulkan perilaku yang positif sesuai dengan etos kerja yang diinginkan.
- c. Pimpinan BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin sebaiknya dapat memberikan contoh disiplin yang tinggi kepada bawahannya, tegas mengambil tindakan hukuman kepada karyawannya yang indisipliner, bersikap baik, jujur, adil serta menjadi panutan sesuai perkataan dengan

perbuatannya sehingga dengan demikian karyawan akan bekerja lebih baik lagi dan akan mengikuti serta patuh pada peraturan –peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Adi Sobari.2010. *Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan* (Online)  
([http://www.klinikstatistik.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=131](http://www.klinikstatistik.com/index.php?option=com_content&view=article&id=131), diakses 25 Januari 2011)
- Agus Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi dan Pengendalian Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Alex Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar P Mangkunegara,.2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya : Bandung
- Arep, Ishak. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT.Grasindo
- Davis, Keith. 2004. *Fundamental Organization Behavior*. Diterjemahkan Agus Darma. Jakarta : Erlangga
- Danang Sunyoto. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jogjakarta : MedPress
- Duwi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Statistical Product and Service Solution*. Jogjakarta : Mediakom
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi
- Heidjrachman dan Suad Hu nan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi II)*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Hernowo Narmodo (2004) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Dayasaing, 5 (2). pp. 1-8. ISSN 1411-3422
- Komarudin. 2005. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta : Bumi Aksara

- Leonard. (2008). Pengaruh *Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati* (online) ([http://www.scribd.com/doc/60779729/diakses\\_25\\_desember\\_2011](http://www.scribd.com/doc/60779729/diakses_25_desember_2011))
- Malayu, P Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Miftah Thoha. 2001. *Pemimpin-Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Balai Pustaka
- Muchdarsyah Sinungan,. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Edisi ke dua). Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : UGM Press
- Parwoto Widodo. 2004. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga* (online) [http://eprints.ums.ac.id/800/1/Jurnal\\_Daya\\_Saing\\_1\\_5.pdf](http://eprints.ums.ac.id/800/1/Jurnal_Daya_Saing_1_5.pdf) diakses 25 Desember 2011)
- Prawirosentono, Suyadi, 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. (Edisi Pertama). Yogyakarta : BPFE
- Robbins, Stephen P. 2002, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, dkk, Jakarta : Penerbit Prenhallindo
- Sedarmayanti. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Bumi Aksara
- Sigit Soehardi,. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
- Singgih Santoso. 2000. *Statistical Package Social Science (SPSS) versi 12.0*. Jakarta : Salemba Empat.
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert Jr. 2006. *Manajemen*. Alih bahasa oleh Alexander Sindoro. Jilid I dan II. (Edisi 6). Jakarta : Prehalindo
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

- Sulistiyani, AT dan Rosidah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Supardi. 2005. *Metodologi penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : UII Press
- Suryadi Prawirosentono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. (Edisi Pertama). Yogyakarta : BPFE
- T Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. (Edisi 2). Yogyakarta : BPFE
- Triton PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta : TUGU
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Winardi. 2001. *Azaz-Azaz Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.