

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGHUBUNG SUMATERA BARAT

Oleh:
Aderia *)
Anna Wulandari **)

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Sumatera Barat.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Pusat Komunikasi Publik Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif sebanyak 35 orang. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda.

Penelitian menghasilkan temuan bahwa: 1) Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Penghubung Sumatera Barat dengan arah positif; 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penghubung Sumatera Barat dengan arah positif; 3) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor penghubung Sumatera Barat dengan arah positif; dan 4) Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor penghubung Sumatera Barat dimana kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi 67.1% variasi kinerja pegawai..

Kata kunci:

Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan berjalannya suatu organisasi. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin dituntut untuk menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan sehingga mampu bekerja dan bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi.

*Aderia adalah
Alumni STIE IPWIJA
Anna Wulandari adalah
Dosen STIE IPWIJA*

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan adalah motivasi dan lingkungan kerja. Artinya dengan lingkungan yang baik serta motivasi baik biasanya pegawai akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika lingkungan yang tidak baik serta tidak ada yang memotivasi maka pelayanan yang diberikan kepada stakeholder, dalam hal ini lembaga Pemerintahan dan publik bisa tidak memuaskan. Inilah kemudian peran pemimpin yang ada pada Kantor Penghubung menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh Organisasi dan masyarakat yang memerlukan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam menjalankan tugas Pemerintahan dengan baik, seperti pada Kantor Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh; ada yang dominan ada juga yang tidak. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa

memberdayakan, menumbuhkan motivasi dan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugas. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan.

Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Sumatera Barat

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Sumatera Barat

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN KONSEP

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai yang telah direncanakan. Aktivitas kepemimpinan melibatkan hubungan antara yang dipimpin dan yang memimpin dalam tujuan dan keberhasilan mencapai tujuan berkat keberhasilan pimpinan dalam menggerakkan, mengarahkan dan meyakinkan bawahannya (Kartono, 2005)

Pemimpin yang tidak dapat menjalankan tugasnya, meski ditopang dengan sarana yang baik dan modal yang cukup, tetap tidak akan dapat membawa organisasi atau perusahaan kepada keberhasilan. Suksesnya suatu badan usaha atau majunya perusahaan selalu dimulai dari pemimpin yang berkualitas dan amanah.

Fungsi kepemimpinan organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran

besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap budaya organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Penelitian H. Syahrial Siregar (2009) menunjukkan, gaya kepemimpinan positif dengan menunjukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Agus Marimin (2012) dalam penelitiannya menghasilkan temuan bahwa ada pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor penghubung sumatera barat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Selanjutnya Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Risky Novianto Aribowo (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ikke puspitasari (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aris Margiyanto dan Edy Mulyantomo (2012) menghasilkan temuan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan fisik yang baru (lebih baik) diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai maupun Kinerja instansi. Demikian juga dengan lingkungan kerja non fisik yakni hubungan antar pegawai, pegawai dengan pimpinan dan hubungan antar seksi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau pun kinerja instansi, bagaimana kepala kantor menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik untuk mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor penghubung sumatera barat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2000: 142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk memotivasi karyawan, manajer

harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (Hasibuan, 2000: 141).

Tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki kebutuhan-kebutuhan manusia (Maslow dalam Manullang, 2000: 173). Agus Marimin (2012) menghasilkan temuan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Aris Margiyanto dan Edy Mulyantomo (2012) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor penghubung sumatera barat.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Risky Novianto Aribowo (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Aris Margiyanto dan Edy Mulyantomo (2012) menghasilkan temuan bahwa 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3)

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ikke puspitasari (2012) dalam penelitiannya menghasilkan motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja. Agus Marimin (2012) dalam penelitiannya menghasilkan temuan bahwa ada pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan organisasi budaya terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan Tugas dan Fungsinya Kantor Penghubung Sumatera Barat tentunya harus mencapai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan dari instansi tersebut yang dasari dengan kinerja Pegawai yang baik. Hal ini tidak lepas dari Kepemimpinan yang di jalankan oleh Kepala Kantor Penghubung, lingkungan dan hal – hal yang memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Apabila Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap pegawai baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Penghubung Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Sampel

Penelitian diadakan pada Kantor Penghubung Sumatera Barat dengan mengambil 30 sampel sebagai reponden peneliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sampling jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan dengan pilihan ganda 5 skala likert.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala/ Jumlah
Kepemimpinan (X1) adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan (Rivai, 2003)	- Wawasan - Pemahaman tujuan - Tanggung jawab - Kecerdasan - Ketegasan - Kepercayaan diri - objektivitas - Inisiatif - Keadilan	9 Item Skala Interval 1 - 5
Lingkungan kerja (X2) adalah keseluruhan yang dihadapi pegawai di sekitar kerjanya (Sedarmayanti, 2001)	- Fisik - Perantara/ umum - Non fisik	13 Item Skala Interval 1 - 5
Motivasi (X3) adalah tingkah laku atau tindakan individu pada suatu saat tertentu yang ditentukan oleh kebutuhannya yang mendesak (Maslow dalam Manullang, 2000)	- Kebutuhan fisiologis - Keamanan - Sosial - Penghargaan - Aktualisasi diri	9 Item Skala Interval 1 - 5
Kinerja Pegawai (Y) adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005)	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kamandirian	9 Item Skala Interval 1 - 5

Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Sebagian besar responden berjenis kelamin Laki - Laki yaitu sebanyak 60%, sedangkan Perempuan 40 %. Sebagian besar responden berumur 40 tahun keatas yaitu sebanyak 50%, sedangkan 31-40 46,6 %. Dan dibawah 30 tahun 3,33 % Sebagian

besar responden berpendidikan, S1 yaitu 43,33 %, S2 13,33 % sedangkan D3 10,00 % dan SMA sebanyak 33,33 %.

Uji Validitas Reliabilitas

Variabel kepemimpinan diukur menggunakan 9 item seluruhnya valid (Corrected Item-Total Correlation > 0.3) dan reliabel (Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis yaitu $0.844 > 0.6$).

Variabel lingkungan kerja semula 13 item, setelah dilakukan pengujian tinggal 7 item yang valid (Corrected Item-Total Correlation > 0.3) dan reliabel (Cronbach's Alpha > nilai kritis yaitu $0.742 > 0.6$).

Variabel motivasi semula 9 item, setelah dilakukan pengujian tinggal 7 item yang valid (Corrected Item-Total Correlation > 0.3) dan reliabel (Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis yaitu $0.821 > 0.6$) maka variabel Motivasi yang diukur menggunakan 7 item pernyataan telah reliabel.

Variabel kinerja semula 9 item, setelah dilakukan pengujian tinggal 7 yang valid (Corrected Item-Total Correlation > 0.3) dan reliabel (Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis yaitu $0.862 > 0.6$).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas menghasilkan grafik Normal P-P Plot data residual regresi memperlihatkan sebaran titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan berasal dari data yang berdistribusi normal.

Nilai Tolerance = 0.704 dan VIF 1.421. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.704 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.421 < 10$) maka dapat analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.681$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW(1.681) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

Grafik scatter plot memperlihatkan titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda.

Tabel 2
Model Summary

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.671	.34691

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0.671. Nilai Adj. R² = 0.671 menunjukkan bahwa X1, X2 dan X3 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 67.1% variasi Y sedangkan 32.9% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 3
Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.488	3	2.496	20.740	.000 ^a
	Residual	3.129	26	.120		
	Total	10.617	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Adjusted R Square 0.671 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena # 0 dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F < atau 0.000 < 0.05), maka H4o ditolak dan H4a diterima yang berarti pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan.

Tabel 4
Koefisien
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.703	.904		-2.989	.006
	X1	.461	.163	.359	2.831	.009
	X2	.572	.198	.320	2.895	.008
	X3	.614	.173	.444	3.554	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2016

Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut: $Y = -2.703 + 0.461X1 + 0.572X2 + 0.614X3$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar a = -2.703, artinya bahwa jika X1, X2 dan X3 tidak ada maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar b1 = 0.461 menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif. Probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig t < atau 0.009 < 0.05), maka H1o ditolak dan H1a diterima yang berarti pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar b2 = 0.572 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif. probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig t < atau 0.008 < 0.05), maka H2o

ditolak dan H1a diterima yang berarti pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan.

- Nilai koefisien regresi X3 sebesar b3 = 0.614 menunjukkan bahwa X3 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif. Probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig t < atau 0.001 < 0.05), maka H1o ditolak dan H3a diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan.

PEMBAHASAN

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kinerja Pegawai cenderung baik.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap signifikan Kinerja Pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi Kepemimpinan yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar b1 = 0.461 pada model persamaan regresi

linier ganda $Y = -2.703 + 0.461X_1 + 0.572X_2 + 0.614X_3$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan H. Syahrial Siregar (2009), Risky Novianto Aribowo (2011), Aris Margiyanto dan edy mulyantomo (2012), dan Agus Marimin (2012). Kepemimpinan yang baik mengarahkan bawahan kearah yang benar-benar merupakan minat jangka panjang mereka. Tidak menyalahgunakan sumber daya manusia yang ada dan tidak membangun sisi gelap sebagai manusia. Hubungan antara pemimpin dan bawahannya secara perlahan akan berkembang pada suatu metode Kepemimpinan.

Kepala Kantor berperan utama dalam menggerakkan organisasi. Kepala Kantor dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepala Kantor yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai Pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai dan dapat juga meningkatkan kinerja kantor penghubung. Kepemimpinan kepala Kantor merupakan faktor yang dapat mendorong Kantor penghubung untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Kantor Penghubung melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap signifikan Kinerja Pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi Lingkungan Kerja yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_2 = 0.572$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = -2.703 + 0.461X_1 + 0.572X_2 + 0.614X_3$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Risky Novianto Aribowo (2011), Aris Margiyanto dan Edy Mulyantomo (2012). Lingkungan kerja yang ada dikantor Penghubung Sumatera Barat secara fisik baru. Pegawai baru menempati Kantor yang baru selesai dibangun, sebelumnya Pegawai kantor penghubung bekerja di gedung yang apa adanya, dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas organisasi. Tentunya dengan lingkungan fisik Kantor Penghubung yang baru diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai maupun Kinerja instansi. Demikian juga dengan lingkungan kerja non fisik yakni hubungan antar pegawai, pegawai dengan pimpinan dan hubungan antar seksi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau pun kinerja instansi, bagaimana kepala kantor menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik untuk mendukung kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh terhadap signifikan Kinerja Pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi Motivasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_3 = 0.614$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = -2.703 + 0.461X_1 + 0.572X_2 + 0.614X_3$.

Penelitian ini dengan temuan Agus Marimin (2012). Dalam mendukung tujuan Kantor Penghubung Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan tugas dan fungsinya. Diperlukan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk memotivasi pegawai, kepala kantor harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau

bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani . Apabila Kepala Kantor penghubung Sumatera Barat dapat mengetahui hal yang dapat memotivasi pegawai kantor Penghubung, memungkinkan pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya apabila Kepala Kantor penghubung Sumatera Barat tidak dapat mengetahui hal yang dapat memotivasi pegawai kantor Penghubung dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja (tidak memiliki kinerja yang bagus) atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas pelayanan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap signifikan Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square 0.671. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi 67,1% variasi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Risky Novianto Aribowo (2011). Dalam menjalankan Tugas dan Fungsinya Kantor Penghubung Sumatera Barat tentunya harus mencapai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan dari instansi tersebut yang dasari dengan kinerja Pegawai yang baik. Hal ini tidak lepas dari Kepemimpinan yang di

jalankan oleh Kepala Kantor Penghubung, lingkungan dan hal - hal yang memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Apabila Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap pegawai baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Penghubung Sumatera Barat.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Penghubung Sumatera Barat dengan arah positif, artinya semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Penghubung Sumatera Barat.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penghubung Sumatera Barat dengan arah positif, artinya semakin tinggi Lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Penghubung Sumatera Barat.
3. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor penghubung Sumatera Barat dengan arah positif, artinya semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Penghubung Sumatera Barat.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor penghubung sumatera barat dimana kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi 67,1% variasi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak. 2000, *Kepemimpinan Manager Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi*. Jakarta. Radar Jaya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya*

SUMBERDAYA MANUSIA

- Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung,
- Ferdinand, A., 2006, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., 2006, *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi., Yogyakarta,
- Handoko, Hani. 2001. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edidi 2. STIE YKPN: Yogyakarta, 2007.
- Hermawan, A., 2006, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Pegawai Sektor Publik*. Yogyakarta: FE UGM,
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung.
- Prawirosentono.S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai Karyawan*, BPFE, Yogyakarta,
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi - Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Triantoro Safaria, 2004. *Kepemimpinan*, Graha Ilmu, Yogyakarta,
- Umar, H., 2008, *Riset: SDM, Pemasaran, Keuangan, Strategi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama