



Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Despi Erwanto¹, Beni Supriadi Sarumaha², Indra Permana³, Very Wealthy Saragih⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. despi.erwanto@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received : 24 Juni 2022

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Lingkungan kerja;

motivasi;

gaya kepemimpinan;

kinerja.

Keyword:

Job ability;

totivation;

leadership style;

performance

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This formula research internal issue is how influence of work environment on employees performance. How influence of motivation on employees performance. How influence of leadership style on employees performance. How influence of work environment, motivation, and leadership style on employees performance. This research target is to for know influence and analyze work environment on employees performance. For know influence and analyze motivation on employees performance. For know influence and analyze leadership style on employees performance. For know influence and analyze work environment, motivation, and leadership style on employees performance. Sample in this research amount to 39 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of work environment effect positive and significant on employees performance. Motivation effect positive and significant on employees performance. Leadership style effect positive and significant on employees performance. Work environment, motivation and leadership style effect and positive and significant on employees performance

PENDAHULUAN

Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Siagian (2014:77), menyatakan melalui komunikasi para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bernaung, dan sebaliknya organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sejalan dengan itu pemerintah telah mengeluarkan beberapa regulasi yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi pelayanan pemerintah dalam mendorong pelayanan publik yang prima. Meskipun telah banyak peraturan dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah dalam mendorong terciptanya pelayanan publik yang prima, namun secara umum kinerja pelayanan publik yang dihasilkan oleh organisasi publik di Indonesia relatif belum prima dan belum mencapai tujuan yang diharapkan. Kenyataan empirik membuktikan bahwa pelayanan publik yang diberikan pihak pemerintah maupun swasta saat ini terutama di Indonesia masih bersifat *to be served*, sehingga banyak menimbulkan ketidakpuasan masyarakat tentang pelayanan yang diberikan. Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah semakin dirasakan.

Rivai (2012:88) menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Penelitian yang berkaitan dengan kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris diatas, variabel yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hasil penelitian dari Abdullah et.al. (2013), Ali et.al (2016), Milka et.al (2015), Noviansyah (2011) dan Saeed et.al (2016), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Siagian (2014:77) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja, masih kurangnya kuantitas dan kualitas aparatur yang menguasai Perencanaan Pembangunan Daerah dan masih perlunya penambahan sarana dan prasarana terutama fasilitas lalu lintas di pusat kota.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah lingkungan kerja. Penelitian terdahulu dari Wibawa (2014), dan Muzammil (2014), keduanya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dessler (2012:133), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala situasi yang terbentuk di dalam organisasi sebagai hasil interaksi antara atasan dengan bawahan, dan antara pegawai dengan pegawai lainnya. Hubungan dalam lingkungan kerja ada empat karakter, yaitu personalisasi, partisipasi, ketertiban, dan kejelasan arah tugas serta tanggung jawab. Kelemahan yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah diantaranya lalu lintas di pusat kota terkesan kurang tertib, sistem informasi dan pengelolaan manajemen Badan belum berjalan sesuai yang diharapkan. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah gaya kepemimpinan. Penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011), Nisyak et.al (2016) dan Yazid et.al (2013), ketiganya menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk mencapai tujuan bersama, pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan atasan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan pra survei, penulis menemukan masih ada pegawai yang menunjukkan sikap kurang suka dengan beberapa bentuk kebijakan atasan, kemampuan pendanaan sering menjadi hambatan pelaksanaan program serta belum terisinya seluruh jabatan struktural dan fungsional.

KAJIAN LITERATUR

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Dessler (2012:77) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2009:87) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2009:87) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sementara Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Hasibuan (2014:65) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Siagian (2014:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Dessler (2012:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Menurut Robbins (2012: 134) lingkungan kerja diartikan sebagai tempat dimana tercipta komunitas di antara pegawai tempat dimana pegawai diberikan berbagai kontrol untuk melakukan berbagai aktivitas di dalam bekerja tempat yang memiliki atmosfir yang menyenangkan dan tidak terancam tempat untuk mengkomunikasikan pesan-pesan mengenai permasalahan yang dihadapi pegawai di dalam bekerja serta tempat untuk mengkomunikasikan penerimaan, penghargaan dan perhatian dari atasan kepada bawahan. Menurut Mangkuprawira (2014:65) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi, pengaruh, dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi pegawai. Siagian (2014:121) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang dan kelompok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedarmayanti (2014 :19) merumuskan pengertian kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkuprawira (2014:24) mengemukakan, kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar tetap mengarah kepada apa yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam perencanaan. Hanya seorang pemimpin belum tentu mempunyai kepemimpinan, sedangkan seorang yang mempunyai kepemimpinan otomatis adalah pemimpin.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 36 orang, dimana kepala Badan dan peneliti tidak disertakan sebagai populasi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Populasi Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	13
2	Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	7
3	Bidang Pemerintahan, Kewilayahan dan Pembangunan Manusia	6
4	Bidang Perekonomian, Infrastruktur dan Sumber Daya Alam	6
5	Bidang Penelitian dan Pengembangan	7
	Jumlah	39

Sumber : Bappeda Kabupaten Tapanuli Tengah, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 39 orang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

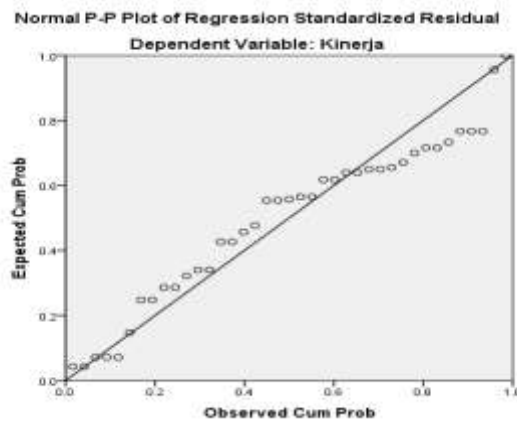
Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	13
2	Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	7
3	Bidang Pemerintahan, Kewilayahan dan Pembangunan Manusia	6
4	Bidang Perekonomian, Infrastruktur dan Sumber Daya Alam	6
5	Bidang Penelitian dan Pengembangan	7
	Jumlah	39

Sumber : Bappeda Kabupaten Tapanuli Tengah, 2021

PEMBAHASAN DAN HASIL

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.5641
	Std. Deviation	2.97175
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.127

Kolmogorov-Smirnov Z	1.042
Asymp. Sig. (2-tailed)	.228
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Berdasarkan Tabel 3, diatas diketahui signifikansi sebesar 0.228. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor*s (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 4. Uji asumsi multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	0.856	1.168
Motivasi	0.720	1.389
Gaya kepemimpinan	0.728	1.375

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4 diatas sebesar 1.168, 1.389, 1.375, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Sekaran (2017: 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW).

Tabel 5. Model summary^b

Model	R Square	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		Change	F Change	df1		
1	.703	27.634	3	35	.000	2.043

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5. di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.043, nilai tersebut berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Coeficients^a pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.320	4.481		.741	.464
	Motivasi	.328	.088	.405	3.734	.001

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 5.15, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.734. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.734 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.405 atau 40.50%.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 7 Coefficients^a pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.320	4.481		.741	.464
Lingkungan kerja	.191	.071	.267	2.680	.011

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.680. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.680 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.011 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.267 atau 26.70%.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 8, Coefficients^a pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.320	4.481		.741	.464
Gaya kepemimpinan	.409	.109	.405	3.748	.001

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.748. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.748 > 2.026$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.405 atau 40.50%.

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.678	1.68711

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya Tabel 9 diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.703. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 70.30%, sedangkan sisanya sebesar 29.70% (100% - 70.30%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan sebesar 70.30%, sedangkan sisanya sebesar 29.70% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 10. Anova^b pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.968	3	78.656	27.634	.000 ^a
	Residual	99.621	35	2.846		
	Total	335.590	38			

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 10 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27.634. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $39 - 4 = 35$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27.634 > 2.572$) dan nilai signifikasi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Coefficients^a pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.320	4.481		.741	.464
	Lingkungan kerja	.191	.071	.267	2.680	.011
	Motivasi	.328	.088	.405	3.734	.001
	Gaya kepemimpinan	.409	.109	.405	3.748	.001

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 5.20 diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.320 + 0.191X_1 + 0.328X_2 + 0.409X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- a) Nilai konstanta sebesar 3.320, hal ini menyatakan bahwa jika faktor lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan diabaikan maka nilai kinerja pegawai sebesar 3.320
- b) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.191, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.91%.
- c) Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.328, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3.28%.
- d) Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.409, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 4.09%.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Abdullah et.al. (2013), Ali et.al (2016), Milka et.al (2015), Noviansyah (2011) dan Saeed et.al (2016), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Wibawa (2014), dan Muzammil (2014), keduanya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011), Nisyak et.al (2016) dan Yazid et.al (2013), ketiganya menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya atasan dengan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Benardin, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta
- Cascio, Wayne F., (2009) Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, McGraw Hill
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2009). Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- David, Fred, R. (2014). Manajemen Strategik: Konsep dan Kasus. Edisi ke 9. Jakarta. Salemba Empat
- Dean, J. W., Brandes, P., dan Dharwadkar, R (2014). Organizational cynicism. The Academy of Management Review, 23(2).
- Dessler, Gary. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Judge,T.A. (2012). Perilaku Organisasi. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siagian, Sondang. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara

Sink, R dan Tuttle, J.K. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta

Thoha, Miftah. (2011). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalsasi*, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor

Jurnal :

Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, Volume 2, No. 1, November 2012

Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.3 No.16

Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science* Vol. 3 No. 1 January 2016

Milka, W., Michael, K., dan Tanui, T. (2015). Effect of Extrinsic Motivation on Employee Performance in Medium Class Hotels in Kisumu City, Kenya. *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.7.

Muzammil, Aidil (2014). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*

Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA*

Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18.

Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*. Vol. 5, No.7 February 2016

Wibawa, I. G. K. Arya. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Wignosubroto

Yazid, Musnadi dan Chan, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199. pp. 78-87