

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare

Hartati¹ Pandi Putra ✉

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada Parepare

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. Hasil analisis data yang didapatkan peneliti menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare ($4,322 > 2,024$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare ($3,199 > 2,024$) dan signifikan ($0,003 < 0,05$). Lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare ($0,612 < 2,024$) dan signifikan lebih kecil ($0,544 > 0,05$). Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare ($68,809 > 2,61$). Nilai R square atau R kuadrat yang diperoleh sebesar 0,845 artinya 84,5% pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare sedangkan sisanya sebesar 15,5% diperoleh oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, kepuasan kerja, hukuman dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

Copyright (c) 2022 Hartati

✉ Corresponding author :

Email Address : hartati.asm@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dikerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola dan mempertahankan pegawainya sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Secara umum pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Apabila pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan, maka kinerja pegawai tersebut dapat dinilai baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Setiap karyawan dituntut mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan perusahaan atau organisasi yang dihuninya.

Untuk memperoleh kinerja pegawai yang efektif dan efisien, instansi harus memiliki seorang pemimpin untuk mencapai tujuan suatu instansi. Pemimpin yang memberikan contoh dan dorongan kepada pegawai-pegawai lainnya untuk bersama-sama menjalankan tugas instansi.

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting didalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi maupun secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur pegawainya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan.

Pegawai sebagai ujung tombak dari instansi tentu membutuhkan rangsangan agar kinerja semakin baik, hal ini tentu akan berdampak sangat bagus kepada instansi. Oleh karena itu, instansi diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menciptakan kinerja yang memuaskan bagi instansi.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Organisasi atau perusahaan memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan terhadap atasan, dan lingkungan fisik disuatu organisasi atau perusahaan.

Dinas Perhubungan merupakan salah satu instansi pemerintah dengan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perhubungan menjadi kewenangan daerah yang di pimpin oleh Kepala Dinas Perhubungan dan berkedudukan di bawah serta bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan UU 22 Tahun 2009. Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare beralamat di Jl.Jenderal Sudirman No.85 Kota Parepare dimana kantor Dinas Perhubungan memiliki jumlah pegawai 42 orang.

Melihat fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Parepare sebelum melakukan penelitian dengan penataan lokasi dan penempatan tugas berpindah-pindah sehingga mengakibatkan proses monitoring dan evaluasi pada lingkungan kerja dan tempat tugas tidak tetap. Hal ini merupakan masalah yang mendasar pada kantor Dinas

Perhubungan Kota Parepare, dimana hampir sebagian sumber daya manusia yang ada merupakan tenaga lapangan dan disisi lain adanya aturan baru dari kementrian dalam negeri yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai dan tunjangan pegawai yang sementara dalam tahap penempatan.

Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pemimpin untuk memberikan motivasi kepada pegawai secara maksimal. Dimikian pula dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk melaksanakan tugas setiap pegawai, mengingat bahwa motivasi dan lingkungan kerja pegawai yang belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare senantiasa melibatkan seluruh pegawai yang ada didalamnya, termasuk dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan kinerja seluruh pegawai di ruang lingkup Dinas Perhubungan Kota Parepare.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Kerja Pegawai" (Studi Pada Dinas Perhubungan Kota Parepare).

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Sumber daya manusia berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis (Sonny Sumarsono, 2004).

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Samsudin, 2006).

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak harus mencerminkan kehendak manajemen senior, namun juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan hal itu dapat merusak kinerja, angka laba, dan bahkan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian ini berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama. (Hadari Nawawi dan Martini Hadari, 2012:72).

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategis atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh biasa kita sebut sebagai pemimpin. (Martini Yamin dan Maisah 2010:74)

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dengan kehidupan dalam kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam bentuk interaksi antar individu. Adapun indikator kepemimpinan menurut Fahmi (2017:20) antara lain sebagai berikut:

1. Stabilitas emosi, merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
2. Hubungan manusia, proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.
3. Motivasi pribadi, keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.
4. Kemampuan komunikasi, kemampuan Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan pegawai terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.
5. Tanggung jawab, bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, 2003:190). Motivasi adalah menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara, 2013:321).

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat atau bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals). (Kadarisman, 2012:276).

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tindakan, dan kepuasan. Proses motivasi menggambarkan setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya antara satu individu dengan individu lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan dorongan kebutuhan yang tidak seimbang yang dilakukan dengan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dan setelah mencapai tujuan melalui tindakan tadi barulah akan terasa terpuaskan. (Ranupandojo dan Husnan, 2006:198). Indikator motivasi kerja menurut Bayu Fadillah (2013:5) antara lain sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk menguasai pekerjaan sesuai bidangnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati, 2001: 21)

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak

langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. (Budi W. Soetjipto, 2008: 87)

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat yang tinggi. Menurut Ahyar (2006), indikator-indikator lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Penerangan ditempat kerja.
2. Sirkulasi udara.
3. Kebisingan ditempat kerja.
4. Ruangan tempat kerja.
5. Keamanan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. (Fahmi, 2013:127)

Kinerja pada *outcome* yang dihasilkan diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seseorang pegawai selama periode tertentu dan tidak masuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai. *Outcome* atau pencapaian hasil dapat dinilai menurut pelaku, yaitu yang dihasilkan oleh individu (kinerja individu), oleh kelompok (kinerja kelompok) dan institusi (kinerja institusi). (Berdin dan Russal, 2004:180).

Menurut Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kalitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
4. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
6. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab kerja di kantor.

METODE PENELITIAN

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategoritertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for Windows 26.0 dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda.

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2019:206). Dalam hal ini *Skala Likert* sebagai alat ukur. Untuk keperluan analisis data dan untuk mencari besarnya pengaruh secara parsial dan simultan, antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis dengan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan didalam kuesioner yang harus diganti atau dibuang karena dianggap tidak valid atau relevan. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan program SPSS dan untuk uji validitas menggunakan kriteria pengujiannya dengan taraf signifikan yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah sampel maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2011: 52-53).

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*, tetapi apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan *tidak valid*. Jika pengambilan keputusan berdasarkan nilai korelasi, maka harus dicari terlebih dahulu nilai r tabelnya. Menentukan r_{tabel} dengan responden (n) yaitu 42 responden, tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah, dan *degree of freedom* yaitu dengan rumus $df = n - 2$, $42 - 2 = 40$, maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,2573 yang selanjutnya dibandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} sebagai berikut.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,304*), (0,05) maka item pernyataan dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,304*), (0,05) maka item pernyataan dikatakan tidak valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validasi

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,507	0,304*	Valid
	X1.2	0,425	0,304*	Valid
	X1.3	0,427	0,304*	Valid
	X1.4	0,340	0,304*	Valid
	X1.5	0,418	0,304*	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,427	0,304*	Valid
	X2.2	0,629	0,304*	Valid
	X2.3	0,532	0,304*	Valid
	X2.4	0,767	0,304*	Valid
	X2.5	0,598	0,304*	Valid

Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,448	0,304*	Valid
	X3.2	0,417	0,304*	Valid
	X3.3	0,374	0,304*	Valid
	X3.4	0,586	0,304*	Valid
	X3.5	0,522	0,304*	Valid
kinerja (Y)	Y.1	0,556	0,304*	Valid
	Y.2	0,533	0,304*	Valid
	Y.3	0,440	0,304*	Valid
	Y.4	0,387	0,304*	Valid
	Y.5	0,458	0,304*	Valid

Sumber : Hasil Uji Validasi

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, semua item pernyataan dalam variabel berbintang dua yang merupakan signifikansi 0,05 atau 0,304**. Hal ini terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:470).

Koesioner yang reliabel mengandung arti bahwa kuesioner tersebut harus baik sehingga mampu data yang bias dipercaya. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha (a)*.

- 1) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliable.
- 2) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliable.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,578 $< 0,6$	Tidak Reliable
Motivasi Kerja (X ₂)	0,729 $> 0,6$	Reliable
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,576 $< 0,6$	Tidak Reliable
Kinerja (Y)	0,630 $> 0,6$	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 26.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂), dan Kinerja (Y) termasuk dalam kategori reliable sedangkan variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₃) termasuk dalam kategori tidak reliable.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis dengan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil dari analisis regresi berganda pada penelitian ini pada tabel berikut:

Tabel 9
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.814	1.664		1.691	.099
	Kepemimpinan	.545	.126	.508	4.322	.000
	Motivasi Kerja	.245	.077	.387	3.199	.003
	Lingkungan Kerja	.088	.144	.093	.612	.544

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Dari hasil analisis regresi berganda diatas, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda mengenai kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja (Y), dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,814 + 0,545 (X_1) + 0,245 (X_2) + 0,088 (X_3)$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) sebesar 2,094 artinya apabila Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai adalah 2,814.
- 2) Variabel Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,545. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Kepemimpinan. Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, nilai probabilitas kepemimpinan sebesar (0,000), sehingga probabilitas (0,000 < 0,05) artinya ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,245. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan dari motivasi kerja. Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, nilai probabilitas motivasi kerja sebesar (0,003) sehingga probabilitas (0,003 < 0,05) artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4) Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar 0,088. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan dari Lingkungan Kerja. Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, nilai probabilitas Lingkungan Kerja sebesar 0,544, sehingga probabilitas (0,544 > 0,05) artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai .

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Untuk melakukan uji t terlebih dahulu merumuskan Hipotesis sebagai berikut.:

- a) $H : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 = 0$, artinya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.
- b) $H : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 \neq 0$, artinya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Selanjutnya menentukan t_{tabel} , dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,05) dengan uji 2 arah, jumlah responden (n) sebanyak 42 dan jumlah variabel (k) sebanyak 4, maka *degree of freedom* yaitu dengan rumus $df = n - k$, $42 - 4 = 38$. Maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,024. Yang selanjutnya dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,024), maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,024), maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.

Tabel 10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.814	1.664		1.691	.099
	Kepemimpinan	.545	.126	.508	4.322	.000
	Motivasi Kerja	.245	.077	.387	3.199	.003
	Lingkungan Kerja	.088	.144	.093	.612	.544

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $4,322 > t_{tabel}$ (2,024), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

Sedangkan diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar $3,199 > t_{tabel}$ (2,024), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

Sedangkan diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Y adalah sebesar $0,544 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $0,612 < t_{tabel}$ (2,024), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan regresi antara variabel dependen (variabel Y) dengan variabel-variabel independen. (Zulaela, 2014:28). Dengan kata lain Uji F dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji t terlebih dahulu merumuskan Hipotesis sebagai berikut:

Selanjutnya menentukan F_{tabel} , dengan taraf signifikansi (α) adalah 5% (0,05), jumlah responden (n) sebanyak 42 dan jumlah variabelnya (k) adalah 4 variabel, maka rumus $F_{tabel} = F(k : n-k)$, $F(4 : 39) = 2,61$. Jadi diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,61. yang selanjutnya dibandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,61), maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (2,61), maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

Tabel 11
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.452	3	18.151	68.809	.000 ^b
	Residual	10.024	38	.264		
	Total	64.476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 168,809 > F_{tabel} (2,61) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan porsi variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *R Square*, dimana *R Square* dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan didalam model. Untuk menganalisis koefisien determinasi dapat dilakukan pada aplikasi SPSS versi 26.0 yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 12
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.832	.51360

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

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Pada tabel diatas, dapat diketahui hasil korelasi berganda (R) = 0,919 atau 91,9%, sedangkan koefisien determinasi (*R square*) = 0,845 atau 84,5%, sedangkan koefisien determinasi pertimbangan (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,832 atau 83,2%, kesalahan baku estimasi (*standard error of the estimate*) = 0,51360 . jadi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 84,5% sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, keselamatan kerja dan lain sebagainya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, dimana diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 4,322 > t_{tabel} (2,024) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien 0,545. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Kepemimpinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, dimana diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar $3,199 > t_{tabel} (2,024)$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien 0,245. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Motivasi Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, dimana nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $0,612 < t_{tabel} (2,024)$ dengan nilai signifikan $0,544 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien 0,088. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai F_{hitung} sebesar $68,809 > F_{tabel} (2,61)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hardino Febriansyah Putra (2012), dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: studi kasus pada Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dimana hasil penelitiannya adalah Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Parepare, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. :

1. Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, dimana $t_{hitung} (4,322) > t_{tabel} (2,024)$ dengan signifikan ($0,000 < 0,05$), Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, dimana $t_{hitung} (3,199) > t_{tabel} (2,024)$ dengan signifikan ($0,003 < 0,05$), Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, dimana $t_{hitung} (0,612) < t_{tabel} (2,024)$ dengan signifikan ($0,544 > 0,05$). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terbukti adanya hubungan terhadap hipotesis penelitian sedangkan lingkungan kerja tidak terbukti adanya hubungan terhadap hipotesis penelitian.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, Dimana $F_{hitung} (68,809) > F_{tabel} (2,61)$ dengan signifikan $(0,000 < 0,05)$.

Referensi :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyar. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner. Jaya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya.(2010). *Manajemen Kinerja*. Ed.ketiga. Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*.Prentice Hall. New Jersey.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono dan Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, L., Robert.,& Jackson, M, John. (2012). *Human Resources Management*.
- Nawawi , Hadari dan M. Martini Hadari. (2012). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. (2003). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah. Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P. (2003). ***Teori & praktek kepemimpinan***. Jakarta: Rineka Cipta
- (2014). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soetjipto, Budi W, Paradigm Baru. (2008). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. (2013). ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. (2004). ***Metode Riset Sumber Daya Manusia***. Jember: Graha. Ilmu.
- Yamin, Martinis & Maisah. (2010). ***Standarisasi kinerja guru***. Jakarta: GP Press.