

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION OF EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE NATIONAL UNITY AND POLITICAL AGENCY
OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

oleh:

**Falen K. Bawintil¹
Ivonne S. Saerang²
Christoffel Kojo³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bsnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

Email :

¹vallenhamzank@gmail.com

²IvoneSaerang@yahoo.com

³christofelkojo@gmail.com

Abstrak: Kompetisi dunia kerja sangat ketat dari waktu ke waktu, lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di badan kesetiaan bangsa dan politik provinsi sulawesi utara. Metode yang digunakan adalah asosiatif. Populasi dari penelitian ini diterapkan dari seluruh staf yang berjumlah 46 responden, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis secara simultan yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di badan kesatuan bangsa dan politik provinsi sulawesi utara. Pimpinan dan manajemen organisasi mempertimbangkan temuan penelitian ini sebagai masukan dalam peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini dengan meningkatkan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan

Abstract: The world of work competition is very tight from time to time, available employment is smaller than the labor needed. Human resources are the only resources that have reason, feelings, desires, abilities, skills, knowledge, encouragement, power and work. This study aims to determine the effect of work environment, leadership style and motivation on employee performance in national and political literacy bodies. North Sulawesi Province. The method used is associative. The population of this study was applied from all staff totaling 46 respondents, with purposive sampling technique. The analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the simultaneous analysis of the work environment, leadership style and motivation have a significant effect on employee performance, while partially the work environment, leadership style has a significant effect and motivation has no significant effect on employee performance in the national unity and political bodies of North Sulawesi Province. The leadership and management of the organization consider the findings of this study as input in improving employee performance in the organization. This is by improving the work environment, leadership style and motivation in order to improve employee performance at the National Unity and Politics Agency of North Sulawesi Province.

Keywords: work environment, leadership style, motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompetisi dunia kerja sangat ketat dari waktu ke waktu, lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Seorang karyawan biasanya akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Pemerintah tempat dia bekerja juga harus memperlihatkan tingkat kebutuhan pegawainya.

Dalam konteks ini pemimpin memberi kesempatan pegawai merasa percaya, kagum, hormat kepada pemimpinnya, perilaku pemimpin transformasional atau kharismatik berdampak memperbesar hasil kerja pemimpin transaksional, karena bawahan percaya kepada atasan sehingga termotivasi untuk bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan organisasi. Kunci efektivitas kepemimpinan adalah perilaku yang disesuaikan dengan situasinya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi pegawai untuk berprestasi, karena sukses tidaknya pegawai dalam mengikis prestasi kerja dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan atasan.

Kunci efektivitas kepemimpinan adalah perilaku yang disesuaikan dengan situasinya (Ranupandoyo 1994: 221). Keberadaan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting karena merupakan tulang punggung dan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi pegawai untuk berprestasi, karena sukses tidaknya pegawai dalam mengikis prestasi kerja dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan atasan (Reksohadiprjo dan Handoko, 1992: 296).

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
4. Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Nuraini (2013:97) Mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Simanjuntak (2003:39) Menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Gaya Kepemimpinan

House dalam Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Terry dalam Wahjosumidjo, (1994:25) menyatakan bahwa "Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives" (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok).

Motivasi

Malthis (2010) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005). Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Adapun manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Penelitian Terdahulu

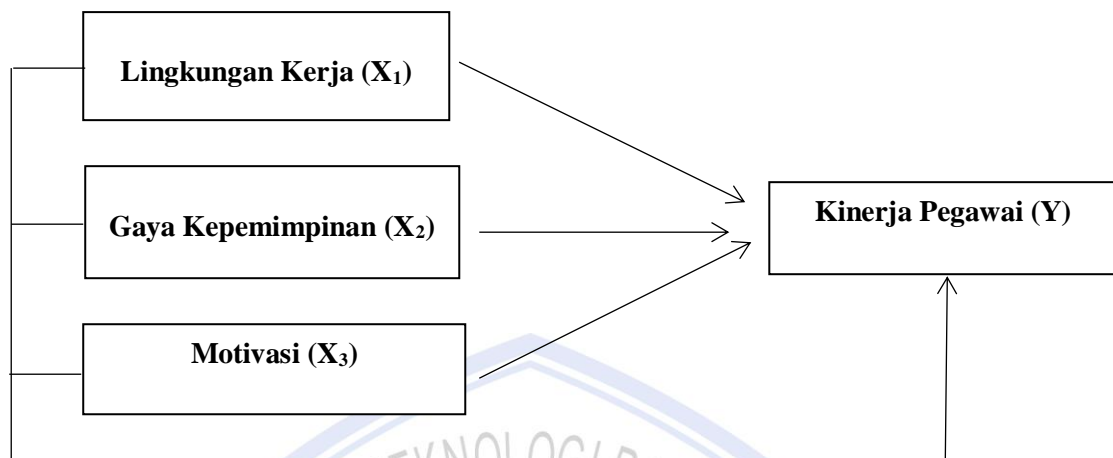
Ni Made (2017) dalam penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. Hasil penelitiannya bahwa Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja PNS pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali.

Suddin Dan Sudarman (2014) dalam penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surabaya. Hasil penelitiannya pengaruh kepemimpinan yang signifikan, motivasi dan lingkungan menuju kinerja resmi.

Sudarmo dan Lukita (2017) dalam penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Hasil penelitiannya bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yakni Fhitung yang diperoleh sebesar $= 1,544 > Ftabel 0,209$. bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan adalah disiplin kerja dimana nilai korelasi parsial paling besar, sebesar 0,042 dengan nilai t hitung sebesar $2,062 > 0,178$ nilai table.

Kerangka Pemikiran

Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 4 variabel. Di mana variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan variabel independen dan variabel kinerja pegawai merupakan dependen. Kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data penelitian terdahulu, 2019

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Diduga Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian metode penelitian asosiatif.. Sugiyono (2014:55) metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

Sumber data yang diperlukan dalam penelian adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek tempat penelitian. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Maka penelitian dilaksanakan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara yang berlokasi di Jalan 17 Agustus No.7, Wanea, Tj. Batu, Manado, Kota Manado, Sulawesi Utara. Adapun waktu penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara berlangsung dari bulan Juli – September 2018.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunkan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai penelitian.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2007:115). Adapun populasi dari penelitian ini diterapkan dari seluruh staf yang berjumlah 46 pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2014:188) menyatakan bahwa: Teknik Korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$, jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Ghozali (2001:45), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. Koefisien realibilitas diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Bila Alpha Cronbach $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dikatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		Corrected item-Total Correlation	Signifikan	Status	Alpha Cornbach	Status
Lingkungan Kerja (x1)	x1.1	0,724	0,003	Valid	0,628	Reliabel
	x1.2	0,652	0,000	Valid		
	x1.3	0,874	0,000	Valid		
	x1.4	0,686	0,000	Valid		
Gaya Kepemimpinan (x2)	x2.1	0,693	0,001	Valid	0,771	Reliabel
	x2.2	0,750	0,000	Valid		
	x2.3	0,690	0,000	Valid		
	x2.4	0,512	0,004	Valid		
Motivasi (x3)	x3.1	0,591	0,000	Valid	0,660	Reliabel
	x3.2	0,714	0,000	Valid		
	x3.3	0,819	0,000	Valid		
	x3.4	0,514	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	y1	0,594	0,000	Valid	0,664	Reliabel
	y2	0,790	0,000	Valid		
	y3	0,668	0,000	Valid		
	y4	0,681	0,003	Valid		

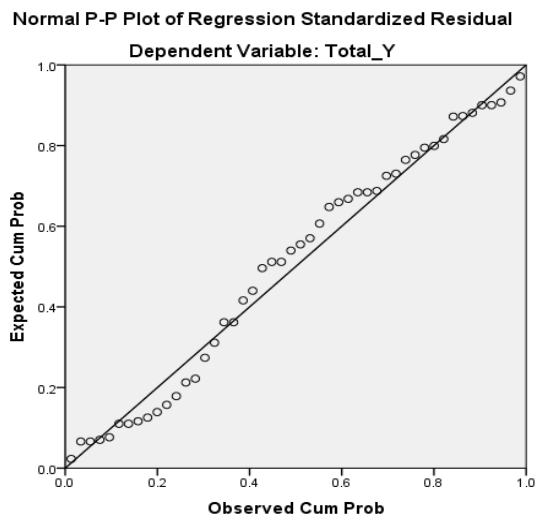
Sumber : Data yang diolah, 2019

Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS version 22.0 for windows* maka, hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Dari gambar 2. Dapat diketahui bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap maen.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya, *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam penelitian ini multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* (a) lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas
Output Pengujian Multikolinieritas**

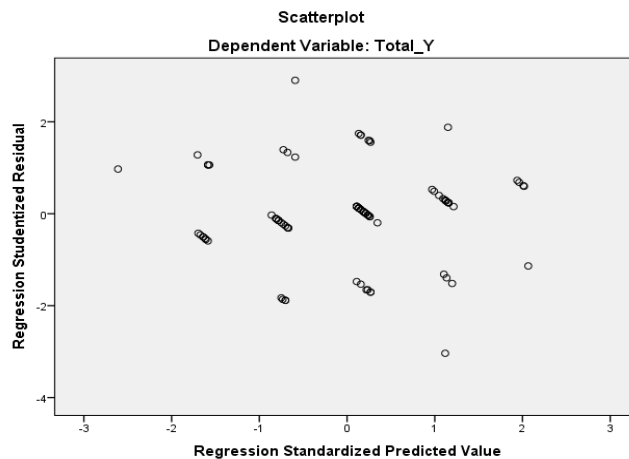
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.977	1.023
.966	1.036
.988	1.012

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Dari gambar 3. Dapat dilihat bahwa titik – titik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Teknik Analisis

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan unntuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Poloitik Provisi Sulawesi Utara. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

- Y : Kinerja Pegawai
- α : Konstanta
- β_1 s/d β_4 : Koefisien regresi X_1, X_2, X_3
- X_1 : Lingkungan Kerja
- X_2 : Gaya Kepemimpinan
- X_3 : Motivasi
- e : Faktor gangguan

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	4.291	1.936		2.216	.029			
Total_X ₁	.850	.070	.743	12.717	.000	.987	1.013	
Total_X ₂	.833	.061	.828	13.656	.000	.973	1.027	
Total_X ₃	-.022	.056	-.023	-.385	.701	.971	1.030	

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji model Fit atau uji Anova merupakan uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} \geq$ dari F_{tabel} (H_0 di tolak dan H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova dalam SPSS.

Tabel 4. Output Uji F (Model Fit)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.687	3	24.896	64.171	.000 ^b
	Residual	33.752	87	.388		
	Total	108.440	90			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X₃, Total_X₁, Total_X₂

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t menilai apakah mean dan keragaman dari dua kelompok berbeda secara statistik satu sama lain.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar pegawai dalam melakukan kegiatan operasional.

Sedarmayati (2011:2). Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa : “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk bertindak sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

House dalam Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Kesimpulan tersebut belum sejalan dengan kerangka pikir.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal tersebut belum sejalan dengan teori motivasi higenis yang dipaparkan oleh Herzberg dalam T. Hani Handoko (2003:260) salah satunya perlunya penghargaan sebagai bentuk motivasi kepada pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini diperkuat oleh A. Dale Timpel (Mangkunegara 2005:15) mengatakan bahwa faktor kinerja pegawai terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dihubungkan kondisi seseorang misalnya, motivasi seorang pegawai untuk melakukan kinerja yang tinggi. Faktor eksternal yaitu faktor yang 117 mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan seperti, lingkungan kerja dan pimpinan. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai melalui kegiatan kepemimpinan sebagai penentu arah untuk mencapai tujuan dalam melakukannya diperlukan motivasi.

Teori para ahli tersebut memperkuat hasil penelitian yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik

Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alwi dan Sudarman (2014) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surabay yang membuktikan bahwa secara simulta ketiga variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pengamatan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara
2. Berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara
3. Berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
4. Berdasarkan pengujian dan pengamatan secara bersama – sama (simultan), variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Pimpinan dan manajemen organisasi mempertimbangkan temuan penelitian ini sebagai masukan dalam peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini dengan meningkatkan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Suddin, A. 2010. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 1 – 8. <https://www.ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile/83/56>. Diakses pada tanggal 7 agustus 2019.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. : Badan Peneliti Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- L. Mathis, Robert dan Jackson H. J 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10. : Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara. A.A A. P. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. : PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ni Made A. D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 83-94. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/258/191>. Diakses pada tanggal 7 agustus 2019.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru
- Robbins, S. P. dan Mary. C. 2005. *Management*. 8th Edition. Prentice Hall, New Jersey
- Simanjuntak. P. J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma, Jakarta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* : Alfabeta, Bandung

_____. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sudarmo dan Lukita. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *JURNAL SAINS TERAPAN*. NO. 1 VOL. 2. ISSN 2406 – 8810. <https://jurnal.poltekba.ac.id/index.php/jst/article/download/115/105>. Diakses pada tanggal 7 agustus 2019.

Yukl, G. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. : Indeks, Jakarta

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. : Ghalia Indonesia, Jakarta

