

**KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGGO  
DAN MALUKU UTARA DI MANADO**

Oleh:  
**Aurelia Potu**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
email: [aurelia.potu@yahoo.com](mailto:aurelia.potu@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

**kata kunci:** *kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

**ABSTRACT**

*Organizational performance is the end result of the work done to achieve predetermined organizational goals. Employee performance can be improved by providing a good example of a leader, motivating employees and always pay attention to employees in the work. Leadership is an activity to influence the behavior of others so that they would be directed to achieve certain goals. Employee motivation is a response to a number of statements about the overall business arising from within the employees to drive to work and grow the desired goal can be achieved. This study aims to determine the effect of leadership, motivation, and work environment on employee performance at the Regional Office of Directorate General of State of North Sulawesi, Central, Gorontalo, and North Maluku in Manado. Population in this study were 48 employees who is also a sample of the entire population at the office. Studies using multiple regression analysis. The results showed leadership, motivation and work environment positive and significant impact on employee performance. Increased leadership can be done by always providing guidance, inputs to subordinates, able to solve any problems in the work, and also have to have the attitude and responsibility within the company.*

**keywords:** *leadership, motivation, work environment, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pengelolaan kekayaan negara, piutang negara, dan lelang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal karyawan dan penyelesaian tugas yang belum optimal.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
2. Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
3. Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
4. Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

### **Motivasi**

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006:327). Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoah, 2012:253). Muchlas (2004:131) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

### **Kinerja**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Penelitian Terdahulu**

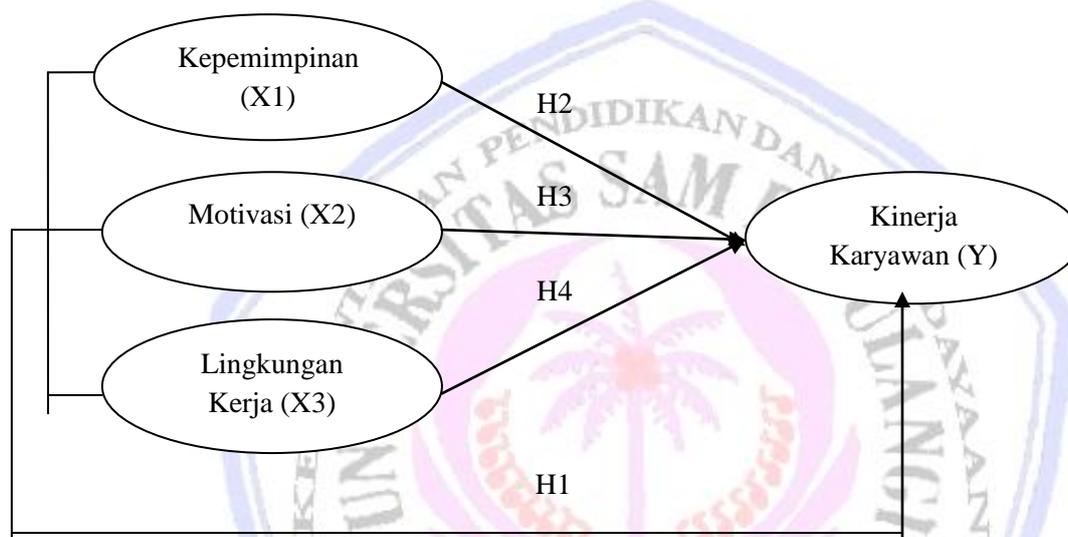
Penelitian Sari, dkk (2012) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Pramono (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan metode

kuesioner, dan metode analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Octaviana dan Ariefiantoro (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada .PT. Wineh Pandanwangi Semarang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner dan studi pustaka. Alat analisis yang dipergunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Sumber: Kajian Teori

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
2. Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
3. Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
4. Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Dalam peneliian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh staf karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado yang berjumlah 48 karyawan. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi karyawan pada kantor tersebut.

### Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian ini diuji dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini berpedoman pada nilai Cronbach Alpha. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliable.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regreasi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

b1,b2,b3 = koefisien regresi

a = konstanta

e = error

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji T. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variable bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Pengujian Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
(X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,494	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,510	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,600	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,677	0,000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,591	0,000	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,801	0,000	Valid
(X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,664	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,542	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,756	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,514	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,586	0,000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,669	0,000	Valid
(X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,692	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,574	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,562	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,663	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,657	0,000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,635	0,000	Valid
(Y)	Y <sub>1</sub>	0,490	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,744	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,656	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,688	0,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,456	0,000	Valid
ZX	Y <sub>6</sub>	0,848	0,000	Valid

Sumber: Olah Data 2013

Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas hasil korelasi dari pertanyaan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,860	Reliabel
X <sub>1.2</sub>	0,873	Reliabel
X <sub>1.3</sub>	0,863	Reliabel
X <sub>1.4</sub>	0,861	Reliabel
X <sub>1.5</sub>	0,865	Reliabel
X <sub>1.6</sub>	0,859	Reliabel

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan)**

X <sub>2,1</sub>	0,860	Reliabel
X <sub>2,2</sub>	0,869	Reliabel
X <sub>2,3</sub>	0,862	Reliabel
X <sub>2,4</sub>	0,866	Reliabel
X <sub>2,5</sub>	0,865	Reliabel
X <sub>2,6</sub>	0,859	Reliabel
X <sub>3,1</sub>	0,858	Reliabel
X <sub>3,2</sub>	0,866	Reliabel
X <sub>3,3</sub>	0,871	Reliabel
X <sub>3,4</sub>	0,861	Reliabel
X <sub>3,5</sub>	0,870	Reliabel
X <sub>3,6</sub>	0,862	Reliabel
Y <sub>1</sub>	0,866	Reliabel
Y <sub>2</sub>	0,857	Reliabel
Y <sub>3</sub>	0,860	Reliabel
Y <sub>4</sub>	0,858	Reliabel
Y <sub>5</sub>	0,864	Reliabel
Y <sub>6</sub>	0,852	Reliabel

Sumber: Olah Data 2013

Tabel 2 di atas, menunjukkan nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel, lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas**

Variabel bebas	VIF	Keterangan
(X <sub>1</sub> ) Kepemimpinan	1,2	Non multikolinieritas
(X <sub>2</sub> ) Motivasi	1,3	Non multikolinieritas
(X <sub>3</sub> ) Lingkungan Kerja	1,1	Non multikolinieritas

Sumber: Olah Data 2013

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Variabel bebas	Koefisien korelasi (r)	Probabilitas (p)	Keterangan
(X <sub>1</sub> ) Kepemimpinan	0,77	0,622	Homoskedastisitas
(X <sub>2</sub> ) Motivasi	0,13	0,936	Homoskedastisitas
(X <sub>3</sub> ) Lingkungan Kerja	-0,121	0,439	Homoskedastisitas

Sumber: Olah Data 2013

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji chi square terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Bila probabilitas hasil uji chi square lebih kecil dari 0,05 (5%) maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

## Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Rangkuman dari hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Hasil Rangkuman Analisis Regresi**

Variabel Y	Variabel X	Koefisien regresi	t hitung	Prob.	Ket
Y = Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,554	5,026	0,000	Signifikan
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,279	2,243	0,031	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,287	2,770	0,009	Signifikan
Determinasi simultan (R <sub>square</sub> )= 0.659					
F hitung = 25,101					
Korelasi Simultan (R) = 0,812					
Probabilitas F = 0,000					
Konstanta = -3,515					
Sumber: Olah Data 2013					

### a. Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -3,515 + 0,554 X_1 + 0,279 X_2 + 0,287 X_3 + e$$

Keterangannya:

Kepemimpinan X<sub>1</sub>, memiliki koefisien regresi sebesar 0,554 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel kepemimpinan X<sub>1</sub> naik maka kinerja karyawan Y akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel kepemimpinan X<sub>1</sub> turun maka kinerja karyawan Y akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

Motivasi X<sub>2</sub>, memiliki koefisien regresi sebesar 0,279 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel motivasi X<sub>2</sub> naik maka kinerja karyawan Y akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel motivasi X<sub>2</sub> turun maka kinerja karyawan Y akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

Lingkungan kerja X<sub>3</sub>, memiliki koefisien regresi sebesar 0,287 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja X<sub>3</sub> naik maka kinerja karyawan Y akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel lingkungan kerja X<sub>3</sub> turun maka kinerja karyawan Y akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

## Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.161	3	41.387	25.101	.000 <sup>b</sup>
	Residual	64.304	39	1.649		
	Total	188.465	42			

Sumber: Olah data 2013

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh Fhitung sebesar 25,101 sementara untuk Ftabel dicari sebagai berikut :

Pembilang = K (K=jumlah variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah variabel bebas) = 3

Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) = 43 - 3 - 1 = 39

Nilai Fhitung 25,101 Ftabel 2,76 maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kepemimpinan X1, motivasi X2, lingkungan kerja X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,000 (0%) yaitu dibawah 5 %.

### b. Uji t

Pada tabel 5, ditemukan bahwa nilai t hitung variabel X1 sebesar 5,026 sedangkan t tabel dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) -2 =43-2 = 41 dengan  $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$  sehingga t tabel = 2,021. Data ini menunjukkan bahwa t hitung 5,026 kepemimpinan t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel kepemimpinan X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y. T hitung untuk variabel X2 bahwa 2,243 motivasi t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel motivasi X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y. Data ini juga menunjukkan bahwa t hitung 2,770 lingkungan kerja t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel lingkungan kerja X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat. Penelitian ini di dukung oleh Sari, dkk (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar yang diperoleh hasil kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem "reward" yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan.

Apabila motivasi menjadi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Octaviana dan Ariefiantoro (2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang) yang diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Dengan adanya lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Pramono (2011) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang yang diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.

### **Saran**

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Saran yang dapat disampaikan pada pimpinan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado adalah untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Motivasi dapat ditingkatkan dengan memberikan bonus dan tunjangan kepada karyawan, dan juga mendapatkan perhatian dari pimpinan. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja di lingkungan kantor, dan budaya kerja yang harmonis di lingkungan kantor misalnya hubungan kerja antara sesama karyawan yang terjalin baik, begitu juga hubungan kerja dengan atasan dan bawahan yang terjalin baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Askara. Bandung.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Edisi 1. PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Muchlas, Makmuri. 2004. *Perilaku Organisasi*. PT Aditya Media. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya Offset. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press.
- Octaviana & Ariefiantoro 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang)*. Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Tanggal akses 1 Juli 2013. <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/236/detail/>
- Pramono, 2011. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang*. Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Tanggal akses 10 Juli 2013. <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/330/detail/>
- Sari, Muis, dan Hamid. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*. Artikel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Tanggal akses 15 Juli 2013. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/8f8285a8d250d738502b4d19dfdb30c2.pdf>
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Thoha Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS