PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KAKAS

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE KAKAS SUB-DISTRICT OFFICE

Oleh :
Agatha Lombogia[1]
Greis M. Sendow[2]
Ferdy Roring[3]

[123]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan ManajemenUniversitas Sam Ratulangi Manado

Email :
[1]lombogiaagatha17@gmail.com
[2]greis4sendow@gmail.com
[3]ferdy-rg77@yahoo.com

Abstrak: Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas. Jumlah sampel yang digunakan adalah 32 Responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kakas. Secara parsial Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja, Motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pihak Kantor Camat Kakas sebaiknya meningkatkan lagi kepedulian terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saran, Pihak Kantor Camat Kakas lebih baik memberikan fasilitas berupa computer, laptop dan semacamnya dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di Kantor Camat Kakas. Pihak Kantor Camat Kakas harus lebih lagi memberikan motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja

Abstract: *in various fields, especially organizational life, the human factor becomes the main problem in every activity in it. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, motivation and work environment on employee performance at the Kakas sub-district office. The number of samples used is 32 respondents. The results showed that leadership, motivation and work environment simultaneously have an influence on employee performance at the Kakas sub-district office. Partially Leadership partially has an effect on Performance, Motivation partially has no effect on Performance, and the Work Environment partially has no effect on Employee Performance. The Kakas Sub-district Office should increase awareness of employees in improving employee performance. Suggestion, it is better for the Kakas Camat Office to provide facilities in the form of computers, laptops and the like in order to improve the performance of the employees in the Kakas Camat Office. The Kakas Sub-District Office must provide more motivation for employees to improve the performance of employees.*

Keywords: *leadership, motivation, work environment, performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang kreatif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan

(Robbins, 2008). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Ordway Tead, 2004). Kepemimpinan Camat dalam kepemimpinannya sangat baik dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan, itu terlihat bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif dalam mengembangkan daya kreasinya untuk menghadapi suatu tantangan yang dihadapi oleh organisasi, sehingga dari kepemimpinan yang seperti itu membuat keyakinan dalam diri bawahannya sangat termotivasi dan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2014:322) menyatakan "motivasi sebagai proses menyebabkan intensitas *(intensity),* arah *(direction),*dan usaha terus menerus *(persistence)* individu menuju pencapaian puncak". Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan peawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai sedangkan ketidakseseuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sedarmayanti, (2001:122). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman, dan kenyamanannya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kakas
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kakas
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kakas
4. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kakas

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015:16)

mengemukakan bahwa "Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (Tim) lain, menginspirasikan, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan".

Motivasi

Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku terntentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu (Mulyadi, 2015:89).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Danang 2015:38). Menurut Sadarmayanti dalam Desi (2014:25) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dri kata *job performance atau Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang lebih telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190).

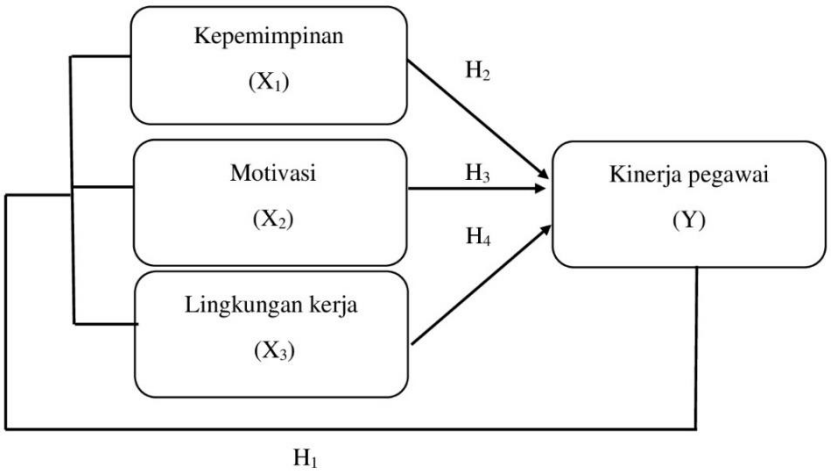
Penelitian Terdahulu

Toding (2018) melakukan penelitian yang berjudul Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Rumagit, Rate dan Roring (2019) melakukan penelitan yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kambey, Adolfina dan Sendow (2021) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Konflik Kerja, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber. Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

Hipotesis

H_1: Di duga Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas

H_2: Di duga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas

H_3: Di duga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas

H_4: Di duga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Didalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian kuantitatif/statistic. Metode bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalis yang berdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015:135). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Kakas dengan jumlah pegawai sebanyak 32 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun penentuan jumlah sammpel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:61-63), yang menyatakan bahwa: "Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang dialmbil adalah pegawai yang ada di Kantor Camat Kakas sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 32 orang.

Data dan Sumber

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri- ciri, kata–kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Uji Validitas

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Sugiyono (2015) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal valid dan sebaliknya jika r_{hitung}

< r_{tabel} berarti soal tidak valid. Apabila r_{hitung} berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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 hasilpengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliable. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabanseseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach alpha (α*). Pengujian statistik *crobach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabelbila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach'salpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolonieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y).Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3}$$

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebassecara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masingVariabel (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

'

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Kepemimpinan X1	X1.1	0.791	0.000	Valid
	X1.2	0.814	0.000	Valid
	X1.3	0.700	0.000	Valid
	X1.4	0.769	0.000	Valid
	X1.5	0.767	0.000	Valid
	X1.6	0.782	0.000	Valid

Motivasi X2	X2.1	0.708	0.000	Valid
	X2.2	0.717	0.000	Valid
	X2.3	0.575	0.001	Valid
	X2.4	0.706	0.000	Valid
	X2.5	0.639	0.000	Valid
Lingkungan Kerja X3	X3.1	0.631	0.000	Valid
	X3.2	0.541	0.001	Valid
	X3.3	0.692	0.000	Valid
	X3.4	0.703	0.000	Valid
	X3.5	0.616	0.000	Valid
	X3.6	0.601	0.000	Valid
Kinerja Pegawai Y	Y.1	0.781	0.000	Valid
	Y.2	0.710	0.000	Valid
	Y.3	0.816	0.000	Valid
	Y.4	0.519	0.002	Valid
	Y.5	0.700	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indicator pada Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel. Jadi semua pernyataan dari variable penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.863	Reliabel
Motivasi (X2)	0.682	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.700	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.765	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variable Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (X3) memiliki nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,312. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

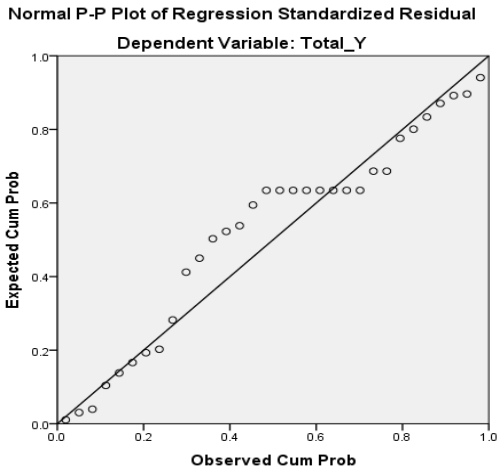
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.68	4.673		1.001	0.325		
	Kepemimpinan	0.427	0.153	0.491	2.795	0.009	0.677	1.478
	Motivasi	0.243	0.251	0.207	0.969	0.341	0.457	1.189
	Lingkungan Kerja	0.028	0.225	0.027	0.127	0.9	0.48	2.085

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2022

Melihat hasil pada Tabel 3, hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Kepemimpinan 0.677, Motivasi 0.457, Lingkungan Kerja 0.480. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Kepemimpinan 1.478, Motivasi 1.189, dan Lingkungan Kerja 2.085. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Normalitas

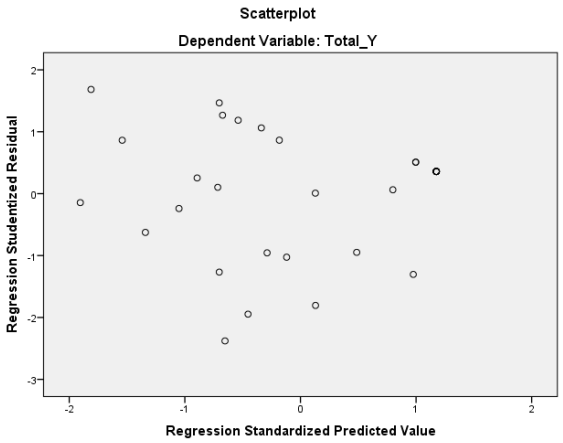


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.680	4.673		1.001	.325
	Kepemimpinan	.427	.153	.491	2.795	.009
	Motivasi	.243	.251	.207	.969	.341
	Lingkungan Kerja	.028	.225	.027	.127	.900

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Dengan melihat pada Tabel di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 4.680 + 0.427\ X_1 + 0{,}243\ X_2 + + 0{,}028\ X_3}$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.8 adalah 4.680 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 4.680.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0.427 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kepemimpinan sementara Motivasi dan Lingkungan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.427.
3. Koefisien regresi untuk variable Motivasi adalah sebesar 0.243 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Motivasi sementara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.243.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.028 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Lingkungan Kerja sementara Kepemimpinan dan Motivasi diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.028.

Tabel 5. Uji Simultan (F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.692	3	19.231	6.633	.002[b]
	Residual	81.183	28	2.899		
	Total	138.875	31			

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 6.633 sementara Ftabel sebesar 2.93 ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh :

1. Untuk variabel Kepemimpinan diperoleh angka t hitung 2.795 > t tabel sebesar 1.701 dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.009 dengan demikian H2 diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk variabel Motivasi diperoleh angka t hitung 0.969 < t tabel sebesar 1.701 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.341, dengan demikian maka H3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh angka thitung 0.127 < ttabel sebesar 1.701 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.900 dengan demikian H4 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat di ketahui bahwa secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang ada dapat dilihat bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kakas. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Kakas berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya ketegasan maupun rasa tanggung jawab yang besar dari pimpinan yang ada di Kantor Camat Kakas terhadap para pegawai dan demi kemajuan Kantor Camat Kakas, pimpinan Kantor Camat Kakas selalu memperhatikan para pegawainya, sehingga para pegawai merasa nyaman untuk bekerja di Kantor Camat Kakas. (Sari, dkk, 2012)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari hasil yang telah dihitung, dapat dikatakan bahwa Motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kakas. Artinya, jika karyawan merasa motivasi kerja yang dimiliki rendah maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dilihat dari kurangnya motivasi para pegawai itu sendiri dan juga kurangnya motivasi yang harusnya diberikan kepada pegawai dari atasan di Kantor Camat Kakas untuk bisa menaikkan kinerja mereka ke yang lebih baik untuk mendukung kemajuan Kantor Camat Kakas. Beberapa pegawai yang ada di Kantor Camat Kakas merasa mereka kurang mendapat motivasi dari pimpinan Kantor Camat Kakas dikarenakan terkadang kinerja mereka tidak diapresiasikan oleh pimpinan, sehingga mereka tidak merasa termotivasi untuk menaikkan kinerja mereka. (Oktaviana dan Ariefiantoro, 2011)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang ada dilihat bahwa Lingkungan Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kakas. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya fasilitas yang ada di Kantor Camat Kakas yang berupa fasilitas perangkat computer yang seharusnya ada untuk memudahkan pekerjaan para pegawai dalam hal untuk melakukan penginputan data ataupun untuk melakukan administrasi berkas-berkas penting yang menyangkut data-data sensus dan lain-lain. (Tjiabrata, 2017)

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kakas.
2. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kakas.
3. Motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh Kinerja Pegawai Kantor Camat Kakas.
4. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kakas.

Saran

Berdasarkan hasil keseluruhan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak untuk dijadikan acuan dan manfaat. Adapun sarannya, Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

1. Pihak Kantor Camat Kakas sebaiknya meningkatkan lagi kepedulian terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pihak Kantor Camat Kakas lebih baik memberikan fasilitas berupa computer, laptop dan semacamnya dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di Kantor Camat Kakas.
3. Pihak Kantor Camat Kakas harus lebih lagi memberikan motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Desi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mashil International Finance (MIF) Cabang Pangkal Pinang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Bangka Belitung.

Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Bandung

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* Vol. 1. No. 1. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2243/2241. Diakses pada tanggal 05 Mei 2022.

Kambey, C., Adolfina., & Sendow, G. (2021). Analisis Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA.* Vol. 9. No. 3. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34736/32583. Diakses pada tanggal 06 Mei 2022.

Mallapiseng, Y. (2015). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.

Mangkunegara. A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Massie, E. M., Kawet, L., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom, Tbk Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 3. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18286/18198. Diakses pada tanggal 05 Mei 2022.

Oktaviana & 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/330/detail/

Ordway Tead, 2004, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, P.T Bumi Aksara: Jakarta, 2006

Resimery, D. R. M., Sendow, G., & Sumarauw, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 4. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21921/21622. Diakses pada tanggal 05 Mei 2022.

Robin, Stephen, P. (2008). *Organization behavior*. Upper Sadler River. N.J: Prentice Hall.

Rumagit, G. I., Rate, P. V., & Roring, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 3. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24908/24612. Diakses pada tanggal 06 Mei 2022.

Sari, Muis, dan Hamid. 2012. *Pengaruh Kepemimpina, 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

Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.

Simbar, P. K., Lapian, S. L. H. V. J., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Telkom. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 1. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22629/22324. Diakses pada tanggal 05 Mei 2022.

Sugiyono. (2015). Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Tjiabrata, Fernando. 2017. Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Vol. 5 No. 2, Hal 1570-1580. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227

Toding, R. B. (2018). Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 2. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19889/20292. Diakses pada tanggal 05 Mei 2022.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisas.* Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.