

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS SOSIAL KABUPATEN BENGKALIS

Juanda¹⁾

Zulfadil²⁾

Samsir³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Riau

^{2,3)} Dosen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *This study aims to determine how the influence of Leadership, Work Environment and Motivation Against the Performance of Civil Servants Social Affairs Bengkalis Regency. The Sampling in this research using technique of non probability sampling (Purposive Sampling), and sample which included in this research amounts 70 civil servants in the room Scope of Social Service of Bengkalis Regency. In this study the independent variables are Leadership (X1), Work Environment (X2), Motivation (X3) and Performance (Y) by Using Analysis of Two-Stage Regression Data. The research Found that Leadership X1, Work Environment (X2) and Motivation (X3) have significant effect on Performance Variable (Y) on Civil Servant of Social Sub-Bureau of Bengkalis Regency. This research uses two-stage regression, which for the first stage tested the leadership variable (X1) and Work Environment (X2) on Motivation (X3), the result of dominant Work Environment is significant to Motivation Variables. While in second regression test, the result of Leadership variable (X1), Work Environment (X2) and Motivation (X3) have an effect on Performance variable (Y).*

Keywords : *Leadership, Work Environment, Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa

sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pemerintahan di daerah-daerah telah berkembang dengan sangat cepat terutama dalam tiga tahun terakhir. Perubahan terjadi terutama saat pemerintah mengeluarkan paket Undang-Undang Nomor 22 dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 yang mengatur mengenai otonomi daerah serta perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Bagi pemerintah daerah, harus melakukan reposisi serta rekalkulasi potensi internal untuk kemudian menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan bagi masa depan daerah. Proses penentuan strategik planning harus dilakukan

kembali demi melihat perkembangan situasi yang ada. Faktor-faktor eksternal maupun internal harus kembali diperhitungkan untuk kemudian pemerintahan di daerah melakukan adjust-ment atas perkembangan situasi yang ada. Faktor eksternal seperti budaya, dan tuntutan masyarakat akan good governance dan clean government sangat memerlukan dukungan sumber daya manusia dan perangkat lunak yang mendukung penciptaan situasi yang diinginkan masyarakat.

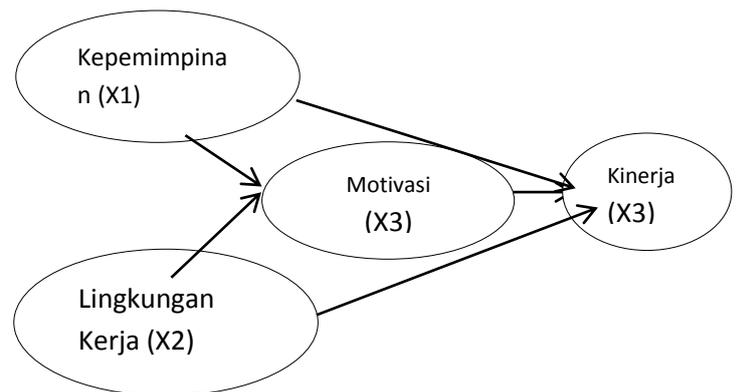
Kemampuan pelayanan publik pemerintah daerah selama ini tampaknya masih jauh dari harapan masyarakat. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah. Budaya birokrasi pemerintah daerah secara umum selama ini kurang mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal.

Kepemimpinan dan motivasi kerja dapat membangun lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan semangat dan etos kerja yang baik. Oleh karena itu, disetiap instansi pemerintahan diperlukan kepemimpinan yang mencerminkan semangat kerja bagi pegawai-pegawai di instansi pemerintahan. Kepemimpinan itu sendiri merupakan indicator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan kepemimpinan atasan yang baik maka pegawai akan merasa nyaman dan semangat dalam menjalankan tugas.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara variable Kepemimpinan berhubungan terhadap motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai dinas social kabpauaten Bengkulu. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan yang baik dari atasan, motivasi dalam hal ini dalam bentuk penghargaan, instif dan kesempatan karir yang diberikan untuk merangsang kinerja pegawai yang lebih baik, tidak itu saja lingkungan yang membuat pegawai itu nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.



Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti (Silaen et al, 2013:87). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di instansi Dinas Sosial Kabupaten Bengkulu.

Sedangkan Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki sama jumlah populasi dari subyek yang akan di teliti yaitu seluruh pegawai instansi Dinas Sosial Kabupaten Bengkulu. Dari sampel yang

ditetapkan untuk dapat mewakili populasi penelitian maka populasi mempunyai peluang yang sama untuk mewakili sampel.

MODEL ANALISIS DATA

Pengujian validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Pengujian Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui data kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini real atau dapat dipercaya. Kriteria data yang dianggap reliabel adalah apabila cronbach alpha diatas 0,06 dan sig dibawah 0,05.

Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak maka dapat dilakukan dengan mengetahui :

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh

variabel indenpenden yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2005). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

1) Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari $(\alpha) = 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai yang lebih besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (Analysis of Variance) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2005). Ketentuan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel, dimana nilai Fhitung > dari nilai Ftabel dengan tingkat signifikansi $(\alpha) = 0,05$ atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang menguji nilai F.

PENGUJIAN ANALISIS DATA

Uji validitas

Dalam penelitian ini terdiri dari Variabel dependen yaitu Variabel Layanan purna jual (Y1) dan variabel Kepuasan Konsumen (Y2) dan Variabel Independent adalah Variabel TQM (X). dalam penelitian ini dilakukan uji validitas untuk ketiga variabel untuk melihat apakah

data dari ketiga variabel tersebut valid atau tidak. Berikut hasil uji validitas dari ketiga variabel yaitu : variabel TQM, Variabel layanan purna jual dan variabel kepuasan konsumen.

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan Variabel X1	r hitung	r tabel	Ket
Item X1.1	0.683	0.500	Valid
Item X1.2	0.621	0.500	Valid
Item X1.3	0.658	0.500	Valid
Item X1.4	0.511	0.500	Valid
Item X1.5	0.647	0.500	Valid

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan Variabel X2	r hitung	r tabel	Ket
Item X2.1	0.651	0.500	Valid
Item X2.2	0.651	0.500	Valid
Item X2.3	0.725	0.500	Valid
Item X2.4	0.555	0.500	Valid
Item X2.5	0.710	0.500	Valid

Uji Validitas variabel Motivasi

Item Pertanyaan Variabel X2	r hitung	r tabel	Ket
Item X3.1	0.725	0.500	Valid
Item X3.2	0.637	0.500	Valid
Item X3.3	0.738	0.500	Valid
Item X3.4	0.470	0.500	Tidak Valid
Item X3.5	0.634	0.500	Valid

Uji Validitas variabel Kinerja

Item Pertanyaan Variabel X2	r hitung	r tabel	Ket
Item Y1.1	0.702	0.500	Valid
Item Y1.2	0.700	0.500	Valid
Item Y1.3	0.721	0.500	Valid
Item Y1.4	0.627	0.500	Valid
Item Y1.5	0.555	0.500	Valid

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data pada variabel penelitian ini dapat dipercaya dan digunakan dalam penelitian atau sebaliknya. Berikut peneliti tampilkan hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel penelitian.

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Variabel X1	0.699	0.60	Reliabel
Variabel X2	0.730	0.60	Reliabel
Variabel X3	0.745	0.60	Reliabel
Variabel Y	0.763	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel Uji reliabilitas variabel penelitian, diperoleh data setelah dilakukan pengujian bahwa variabel penelitian memiliki data yang reliabel atau dapat dipercaya, dan dapat digunakan dalam penelitian karena memperoleh nilai *cronbach alpha* diatas 0.60.

Analisis Regresi Tahap Satu

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang diajukan dapat diterima atau tidak. Model Regresi tahap satu digunakan model dengan menggunakan persamaan ;

Gambar 2 : Analisis Regresi Tahap Satu

Hasil uji Simultan (Uji f) dilakukan dengan menggunakan uji f atau f_{hitung} , untuk itu perlu diadakan perbandingan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%. Hasil uji f disajikan pada tabel 17 berikut :

Tabel 17: Tabel Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.273	2	79.137	16.892	.000 ^a
	Residual	313.892	67	4.685		
	Total	472.166	69			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 17 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16.892. Hal ini apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dimana :

$$\begin{aligned} N &= (k-1) ; (n-k) \\ &= (5-1) ; (70-5) \\ &= 4 ; 65 = 2,3258 \end{aligned}$$

Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16.892 > 2,3258$. Hal ini dapat diartikan bahwa model linier $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Berdasarkan tabel 17 dan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai secara simultan (Uji F).

Uji-t (Koefisien)

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi

(b) yaitu apakah variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel Motivasi. Hasil Uji Parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan uji t atau t_{hitung} , untuk itu perlu diadakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%.

Tabel 18 : Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.195	1.524		3.409	.001						
	kepemimpinan	.254	.136	.249	1.869	.066	.504	.223	.186	.558	1.792	
	lingkungan kerja	.368	.128	.382	2.868	.006	.548	.331	.286	.558	1.792	

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 18 diatas diperoleh data variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari $\alpha 0,05$ yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Namun untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi t_{hitung} lebih besar dari $\alpha 0,05$ sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan pada uji koefisien (Uji-t) variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis sedangkan untuk variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis.

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil dengan nilai *R Square* adalah 0,335 dengan pengaruh sebesar 33,5% dan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan koefisien determinasi seperti tabel 19

Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	0,382	2,868	1,995	0,006	Berpengaruh
------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------------

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.579 ^a	.335	.315	2.16448	.335	16.892	2	67	.000	1.896

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data Olahan Penelitian

Secara keeluruhan untuk semua nilai variabel dapat dilihat persamaan structural sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,249 X_1 + 0,382X_2 + 0,665e$$

Hasil analisis regresi tahap satu secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 20 sebagai berikut :

Tabel 20 : Hasil Analisis Regresi Tahap I

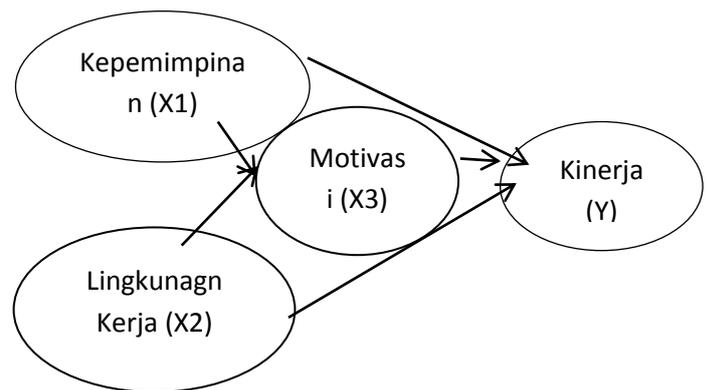
Pengaruh Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	t tabel	.Sig	Hasil
Kepeimpinan terhadap Motivasi	0,249	1,869	1,995	0,066	Tidak Berpengaruh

Pengaruh yang paling dominan pada analisis regresi tahap satu adalah Lingkungan Kerja. Dengan demikian Lingkungan Kwrja di Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis sudah baik dan pergantian pimpinan yang sering terjadi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis.

1.4. Analsis Regresi Tahap Dua

1.4.1. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ yang diajukan dapat diterima atau tidak. Model Regresi tahap satu digunakan model dengan menggunakan persamaan ;



Gambar 3 : Analisis Regresi Tahap Dua

Tabel 21 : Tabel Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	459.445	3	153.148	90.115
	Residual	112.166	66	1.699	
	Total	571.611	69		

a. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 21 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 90.115. Hal ini apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dimana :

$$\begin{aligned} N &= (k-1) ; (n-k) \\ &= (5-1) ; (70-5) \\ &= 4 ; 65 = 2,3258 \end{aligned}$$

Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $90.115 > 2.3258$. Hal ini dapat diartikan bahwa model linier $Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Berdasarkan tabel 23 dan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Variabel Motivasi dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan (Uji F).

4.4.2.. Uji-t (Koefisien)

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b) yaitu apakah variabel independen (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi) berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Kinerja). Hasil Uji Parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan uji t atau t_{hitung} , untuk itu perlu diadakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang artinya

kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%.

Tabel 22 : Coefficients^a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.847	.994		-1.858	.068
	kepemimpinan	.406	.084	.362	4.832	.000
	lingkungan kerja	.408	.074	.371	5.543	.000
	motivasi	.349	.082	.329	4.255	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 22 diatas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari α 0,05 yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara signifikan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis.

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil dengan nilai *R Square* adalah 0,804 dengan pengaruh sebesar 80,4% dan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan koefisien determinasi seperti tabel 23

Tabel 23 : Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.897 ^a	.804	.795	1.30364	.804	90.115	3	66	.000	1.761

a. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan

Secara keeluruhan untuk semua nilai variabel dapat dilihat persamaan structural sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,362 X_1 + 0,371 X_2 + 0,329X_3 + 0,196$$

Hasil analisis regresi tahap satu secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 24 sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Tahap I

Pengaruh Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	t tabel	.Sig	Hasil
Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,362	4,832	1,995	0.000	Berpen garuh
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,371	5,543	1,995	0.000	Berpen garuh
Motivasi terhadap Kinerja	0,329	4,255	1,995	0,000	Berpe mgaru h

Pengaruh yang paling dominan pada analisis regresi tahap satu adalah kepemimpinan. Dengan demikian kepemimpinan pemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis sudah baik.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Setelah dilakukan uji analisis regresi dua tahap, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji f diperoleh variabel kepemimpinan berpengaruh kuat dan positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis
2. Sedangkan pada uji t diperoleh variabel Kepemimpinan Berpengaruh sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh ítem pertanyaan kuisisioner varial kepemimpinan, diperoleh hasil valid dan reliabel. Dengan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan silmutan berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Hardiyana, Farina Helwiyen (2011).

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja

Setelah dilakukan uji analisis regresi dua tahap, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji f diperoleh variabel Motivasi berpengaruh kuat dan positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis
2. Sedangkan pada uji t diperoleh variabel Motivasi Berpengaruh sangat kuat dan

positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh ítem pertanyaan kuisisioner variabel motivasi, diperoleh hasil valid dan reliabel, namun ada ítem pertanyaan yang tidak valid, ítem pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dalam analisis regresi dua tahap.. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan silmutan berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Hardiyana, Farina Helwiyen (2011).

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Setelah dilakukan uji analisis regresi dua tahap, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji f diperoleh variabel Lingkungan Kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis
2. Sedangkan pada uji t diperoleh variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh ítem pertanyaan kuisisioner variabel lingkungan kerja, diperoleh hasil valid dan reliabel. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan silmutan berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Hardiyana, Farina Helwiyen (2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja

Penelitian ini menggunakan analisis regresi dua tahap, yang mana dalam menganalisis variabel variabel didalam penelitian ini dibagi dua tahap yaitu untuk tahap pertama yang di analisis adalah variabel kepemimpinan (x1) dan variabel lingkungan kerja (x2) terhadap variabel kinerja (y). sebelum dilakukan uji regresi, hal pertama yang peneliti lakukan adalah menguji validitas dan realibilitas dari data kuisisioner yang telah disebar. Dalam pengujian validitas dan reliabilitas terhadap data kuisisioner tersebut diperoleh hasil valid dan reliable terhadap data pada variabel kepemimpinan. Sehingga untuk seluruh indikator dari variabel kepemimpinan dapat diuji kedalam analisis regresi.

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan dengan dua tahap, maka penelitian ini sama dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Aan Hardiyana, Farina Helwiyen (2011). Didalam suatu organisasi peran kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat penting, karena dengan baiknya kepemimpinan seorang pemimpin akan memberikan energy positif kepada pegawai dibawahnya. Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh terhadap bawahan nya agar apa yang diharapkan dari kinerja pegawai dapat dicapai. Kinerja pegawai akan baik dengan ditunjang kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya dukungan dari kepala dinas yang memadai, oleh

karena itu Kepala Dians dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang direspon oleh para pegawai sesuai dengan kewenangannya selaku pimpinan. Perlu dipertahankan gaya kepemimpinan yang selama ini telah dilaksanakan dan berusaha untuk ditingkatkan dan hendaknya Kepala Dians mengadaptasikan gaya kepemimpinan untuk menghadapi berbagai karakteristik dari para pegawai yang dipimpinnya. Pegawai lebih meningkatkan profesionalisme, motivasi kerja, Pegawai berusaha meningkatkan kinerjanya sebagai wahana pengembangan profesionalisme pegawai, oleh karena itu para pegawai dituntut memiliki motivasi kerja dan persepsi tentang kemampuan manajerial yang tinggi khususnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja pegawai sering dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai itu sendiri, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan cepat mengerjakan dan lebih baik dalam merespon pekerjaan yang diberikan kepada nya. Didalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diruang lingkup Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis. Pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kinerja merupakan pengaruh positif. Dengan demikian motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat diberikan dalam bentuk apapun itu baik itu dari segi finansial maupun moral.

keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Motivasi itu sendiri dapat dari diri sendiri pegawai dan dapat pula

dari lingkungan kerja dan pimpinan. Motivasi yang berasal dari pimpinan sifatnya akan memberikan kepuasan bagi pegawai secara pribadi karena dianggap sebagai penghargaan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pegawai. Maka peran dari motivasi itu dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat lah penting, pegawai harus juga mampu dalam memotivasi dirinya sendiri dan lebih kreatif dalam bekerja tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan dengan dua tahap, maka penelitian ini sama dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Aan Hardiyana, Farina Helwiyani (2011).

4.6.3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari Variabel Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi dua tahap yang terdiri dari tahap pertama yang diuji untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja .

Sebelum dilakukan analisis, peneliti menguji validitas dan reliabilitas data dari item item pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari lima pernyataan.

Pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja merupakan pengaruh positif yang terlihat dari nilai 2,119 dengan nilai koefisien regresi 0,250. Selanjutnya pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pegawai merupakan pengaruh positif Dengan demikian Lingkungan Kerja yang nyaman dengan suasana yang kondusif dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sesama pegawai baik dan hubungan pimpinan dan pegawai yang harmonis menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja perannya sangat sensitive bagi kinerja pegawai karena dengan lingkungan yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dan membuat pegawai tidak semangat dan cenderung malas dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman sebagai salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Kepemimpinan disuatu organisasi sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pada organisasi tersebut. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang diteliti yaitu kepemimpinan pemimpin di suatu instansi pemerintah, yang mana seringnya terjadi pergantian kepala dinas sering pergantian kepala daerah. Untuk dalam penelitian ini, hasil uji signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan. Dalam hal ini biasa terjadi dikarenakan seringnya pergantian kepala dinas, sehingga motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Bengkulu tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, pegawai sudah terbiasa dengan pergantian

kepala dinas sehingga untuk motivasi kerja dari pimpinan tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sesama pegawai baik dan hubungan pimpinan dan pegawai yang harmonis menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kinerja pegawai. Lingkungan kerja perannya sangat *sensitive* bagi kinerja pegawai karena dengan lingkungan yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja akan meningkatkan motivasi kinerja pegawai itu sendiri, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dan membuat pegawai tidak semangat dan cenderung malas dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman sebagai salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja secara simultan dan parsial dengan hubungan yang positif
2. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja berada dalam garis linier positif, yang artinya apabila kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja akan lebih baik, namun sebaliknya

apabila Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja buruk maka Kinerja Pegawai akan menjadi rendah.

3. Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan dengan adanya motivasi dan perhatian dari pimpinan dan hubungan kerja yang baik sesama pegawai maupun antara pimpinan dengan pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis sebagai berikut :

1. Pimpinan hendaknya memahami kebutuhan dan keinginan pegawai, meningkatkan kualitas pegawai dengan memberikan arahan yang baik dan jelas, pengambilan keputusan yang cepat, tepat dan tegas, di iringi dengan komunikasi yang baik antara pimpinan kepada pegawai serta adanya pengawasan yang baik dan bersifat *continue* setiap pekerjaan.
2. Membangun Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman untuk dapat membangun motivasi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Lembaga Administrasi Negara, 2008. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III. LAN. Jakarta.
- Riduwan, 2003. Variabel-variabel Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi Edisi kedua belas Buku Kesatu. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruky S. Achad , 2006. Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Soeharyo S. dan Sofia, 2001. *Etika Kepemimpinan Aparatur*. Bahan Ajar Diklatpim Tingkat IV. Lembaga Administrasi Negara R.I. Jakarta.
- Suastha, T. Nyoman, 2006, *Evaluasi Kinerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian
Bisnis*. CV Alfabeta,
Bandung.

Triyanto Bagus, 2008. Faktor yang
mempengaruhi kinerja
karyawan PT. Kumatex.
UIEU. Jakarta.

Umar Husein, 2005. Riset Sumber
Daya Manusia PT. Gramedia
Pustaka Utama.Jakarta.

Wibowo Diby, Eric 2005.
Kepemimpinan dan Kerja sama
di dalam Manajemen
Kependidikan. PT. Grasindo.
Jakarta.

Wursanto, 2002. Dasar – Dasar ilmu
organisasi. Yogyakarta