

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI P3AP2KB KABUPATEN SINJAI

WahyuddinZuhri,AK, Syamsuddin
Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik (STISIP) Muhammadiyah Sinjai
Email:wahyuddinzuhri@stisipm-sinjai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sinjai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 65 pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) Kabupaten Sinjai. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, motivation and work environment to employees performance of Women Empowerment and Children Protection, Population Planning Control and Family Planning The District of Sinjai. The data collected by questionnaires and was run to 133 employees of Women Empowerment and Family Planning The District of Sinjai. The Analysis of the data in this study using SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 17. The sampling techniques was used the census method and the testing techniques of data was used in this study included test of validity by factor analysis, reliability test with *Cronbach Alpha*. The classic assumption test and multiple linear regression analysis used to test and prove the hypothesis of the study. The result of analysis showed that the positive effect of leadership style to work

performance of the employee. Motivation has positive effected for employees performance and work environment.

Keywords: Motivation, Work Environment and EmployeesPerformance.

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan pemerintah terletak pada kemauan organisasi untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pegawai sebagai sumber daya manusia dituntut untuk mampu menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif. Dinamika organisasi pemerintahan seringkali mendapat sorotan dikarenakan tidak ada bukti konkrit dari keinginan baik (*goodwill*) untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Suatu kemustahilan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik tanpa melakukan pembenahan sumber daya manusia terlebih dahulu. Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi kemajuan organisasi pemerintah.

Instansi pemerintah sebagai organisasi non profit selalu membenahi diri untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Barry (2008:90) menyatakan organisasi maju selalu mengedepankan aset sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Aset sumber daya manusia dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Mengkaji gaya kepemimpinan tidak terlepas dari teori kepemimpinan itu sendiri. Ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena kelompok-kelompok orang yang melakukan pertukaran dengan yang dipimpin atau pemimpin itu ada karena diangkat berdasarkan kemampuan memimpin. Menurut Thoha (2007:25) pemimpin dan kepemimpinan itu berbeda. Pemimpin ada karena dilahirkan dan kepemimpinan ada karena dibuat.

Memahami pentingnya pemimpin dan kepemimpinan, pada dasarnya hal yang fundamental. Menurut Luthans (2007:14) pemimpin adalah orang yang memilih kita untuk menggerakkan, mengarahkan atau mempengaruhi banyak orang mengikuti perintah dan keinginannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah sebuah ketetapan yang telah disepakati berdasarkan rambu-rambu kelayakan untuk menjadi bagian dari pemimpin yang menjadi pemimpin dari suatu organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) Kabupaten Sinjai.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3), serta kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang memberikan penjelasan dari hasil penelitian berupa interpretasi hasil olah data yang dijelaskan secara induktif yaitu berfokus pada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumber data terdiri dari:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara, observasi dan hasil kuesioner dari responden.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, tata kerja dan referensi lainnya).

Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Observasi adalah metode dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) Kabupaten Sinjai.
2. Wawancara yaitu dialog secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian yang akan diadakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) Kabupaten Sinjai.

3. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.
4. Dokumentasi yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan dari dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian data Responden berdasarkan karakteristik melalui Kuesioner yang telah dilakukan sebelumnya, berikut ini disampaikan tabel rekapitulasi keadaan pegawai berdasarkan Umur, jenjang pendidikan, Pangkat dan Golongan yang diambil sebagai sampel pada Dinas Pemberdayaan Perenpuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) Kabupaten Sinjai.

Keberhasilan pemimpin pada umumnya diukur dari produktifitas dan efektifitas pelaksanaan tugas - tugas yang dibebankan pada dirinya. Dan jika produktifitas naik maka semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai yang berhasil dan efektifitas kepemimpinan (Kartono 1992:228) Untuk memperoleh data tentang efektifitas pada Dinas Pemberdayaan Perenpuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sinjai maka peneliti memperoleh data melalui 5 butir pernyataan yang diebarkan pada 65 responden, dari butir pernyataan tersebut telah dikumpulkan dan diolah secara statistik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepala Dinas Pemberdayaan Perenpuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) Kabupaten Sinjai memberikan peluang yang sebesar-besarnya untuk mengeluarkan dan menyatakan pendapat dan untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kesemuanya ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Dengan diberikannya tanggung jawab tersebut pegawai / bawahan dapat melaksanakan dan memaksimalkan kinerjanya hingga meningkatnya kesejahteraan pegawai karena hubungan harmonis antara pegawai / bawahan dan pimpinan.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu maka bagian ini akan dipaparkan tentang pengaruh Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Gaya

Kepemimpinan (3) dan kinerja Pegawai (Y) masing-masing sub dapat dipaparkan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.8 frekwensi masing-masing jawaban responden tentang pengaruh Motivasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) kabupaten Sinjai dapat disimpulkan bahwa dari 65 responden, 21 responden atau 32,3 % memilih sangat baik, dengan pernyataan pimpinan dalam menerapkan tentang pentingnya perda dilaksanakan terhadap bawahannya dari 43 responden atau 66,2 % memilih baik, dengan memberikan kesempatan pada bawahannya untuk berinovasi dan berkreasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Tim Harvey (2002 : 28-32) hasil studi pimpinan dalam organisasi yang efektif membangun hubungan yang kuat dimana mereka memiliki pengaruh yang kuat atas bawahannya. Bukan berusaha melembagakan kekuasaannya dan mendikte dimana pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahannya. Seorang eksekutif yang efektif adalah mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dalam organisasi untuk menemukan dan menerapkan cara baru yang lebih baik untuk melaksanakan sesuatu.

Senada dengan itu Yulk Gary (2002 : 414) bahwa atribusi mengenai Kompetensi dan persepsi seseorang pemimpin, untuk mempengaruhi kinerja mendatang dari organisasi. Efektifitas dari Top Leader tergantung pada keleluasaan mereka untuk membuat perubahan besar yang inovatif dalam semua aspek penting dari strategi organisasi yang akan mempengaruhi kinerja organisasi 5 hingga 20 tahun dimasa mendatang.

Terdapat banyak hal yang dapat dilakukan pemimpin untuk membantu individu secara kolektif memecahkan masalah dengan efektif. Fungsi pemimpin yang penting adalah dapat mempengaruhi individu untuk mengakui masalah penting, bukan menyangkal atau mengabaikan suatu masalah terlebih lagi melakukan perbaikan yang palsu dan mengalihkan untuk mengurangi tekanan.

Fungsi lain yang penting membantu membuat kerangka masalah dengan memilah-milah masalah yang penting, dapat membedakan penyebab dari masalah, mengenali saling ketergantungan yang rumit. Pemimpin dapat mencarikan solusi dari setiap permasalahan dan membantu bawahan dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapinya dan dapat memberikan solusi integritas Problem.

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,27 dan nilai t hitung sebesar 0,313 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,755 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,069 dan nilai t hitung 0,723 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,471 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja pegawai bagian dari faktor kinerja.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,361 dan nilai t hitung sebesar 3,995 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya

kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

- d. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) Kabupaten Sinjai.
- e. Komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB) kabupaten Sinjai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvero, Korten, 2006. *Post of Motivation on Corporation World*. Penerbit Obor Indonesia, Jakarta.
- Ancok, Djamaluddin, dan Singarimbun, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Baron, James N, 2004. *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. John Wiley and Sons, Inc, New York.
- Cleveland, Musk, 2008. *Performance*. Published by Harper T & Row, New York.
- Davis, Keith, 2005. *Organizational Behavior, a Book of Readings*. New York, McGraw-Hill Company.
- Dekker, Mascule, 2007. *Motivation and Application in Globalization Era*. <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Fiedler, Fred E, 2005. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York, McGraw Hill Book Company.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnely, James, 2004. *Organizational Behavior, Structure, Process*. 3rd, ed., Dallas, Business Publications, Inc.
- Greene, Marthin, 2007. *Theories of Leadership Style by Employee*, Published by Thompson Press, USA.
- Hackman, Berk, 2006. *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hembler, John, 2006. *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.

-
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H, 2007. *Management Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. 4th. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Hunt, Briant E, 2007. *The Human Resource People Strategy and Performance*. Harvard Business School Press, Boston.
- Keith, John, 2007. *Handbook of Human Resource Performance*. McGraw-Hill, New York.
- Kelly, Hatt, 2005, *The Leadership and The Role in Management*, New York, John Wiley and Son Inc.
- Koontz, Herbergson, 2000. *Theory of Motivation in Human Resource Management*. <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Kusnanto, Hamdani, 2007. *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Landy, Anderson and Fart, Gordon, 2008. *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Lee, Thai and Chen, Chiu Lee, 2007. *Human Resource Management: Performance Perspektif*. Published by Harper T & Row, New York.
- Lippitt, McGregor and Weight, Samuelson, 2007. *The Handbook of Leadership Human Resource in Organization Authority*. John Wiley and Sons Published, California.
- Lorenzo, George, 2007. *Theory of Motivation in Human Resource Management*. McGraw Hill Inc. Tokyo.
- Luthans, Fred, 2007. *Organizational Behavior*. New York, McGraw-Hill Book Company, 3rd, ed.
- Luther, Loch, 2005. *Organization Theory: Structure Designs and Applications*, Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mann, George, 2008. *Organization Theory: Structure Designs and Applications*. Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mondy, Marvel, 2004. *Motivation Hierarchy by Maslow*. New York, McGraw Hill Inc.
- Mondy, Marvel and Premeaux, Walton, 2006. *The Flexible Firm of Performance by Human Resource Development*. London School of Economic, London.
- Nadler, David, 2007. *Managing Organizations, Readings and Cases*. Boston, Toronto Little, Brown and Company.
- Nelson, Neil, 2007. *Human Resource Management In Strength Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.

-
- Ohara, Banham, J, 2005. *Development of Performance by Human Resource Management*. Published by Prentice Hall, New York.
- Pamela Ross, 2009. *The Affect of Career Development, Motivation, Leadership and Discipline toward Satisfaction and Performance and by Human Resource India*.
- Patricia, Harold A, 2007. *Essentials of Organization Culturing*. Fifth Edition, McGraw Hill, Inc., Singapore.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Performance Appraisal*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Robbins, Stephen, P., 2006. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Schemerhorn, French, Hunt, Briant, and Osborn, 2007. *Human Resource in Performance Management*. 2nd Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Stevant, Wendell and Golt, JR, 2006. *Performance Management in Organization*. Revision Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Stolovitch, Storryl, and Keeps, Storey, 2007. *Managing Resource and Performance*. Buckingham: Open University Press.
- Walker, Domascus, 2007. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Willem, Hyde, 2005. *Classics of Network Organization*. Florida: Harcourt Brace College Publisher.