

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH

¹Yessi Mayasari, ²Rudi Alam Gaus, ³Saipudin Sefa, ⁴Salpila Dewi, ⁵Siti Rakhmawati
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara
¹yessi.mayasari@gmail.com, ²rudi.alamgaus@gmail.com, ³saipudin.sefa@gmail.com,
⁴salpil.dewi@gmail.com, ⁵siti.rakhmawati@gmail.com

ABSTRACT

This formula research internal issue is how influence of work environment on employees performance. How influence job motivation on employees performance. How influence of leadership style on employees performance. How influence of work environment, job motivation, and leadership style on employees performance. This research target is to for know influence and analyze work environment on employees performance. For know influence and analyze job motion employees performance. For know influence and analyze leadership style on employees performance. For know influence and analyze work environment, job motivation, and leadership style on employees performance Sample in this research amount to 39 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of work environment effect positive and significant on employees performance. Job motivation effect positive and don't significant on employees performance. Leadership style effect positive and significant on employees performance. Work environment, job motivation and leadership style effect and positive and significant on employees performance

Keywords : *Work environment, Job motivation, Leadership style, Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, Kinerja*

1. Pendahuluan

Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya di dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan

kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Siagian (2014:77), menyatakan melalui komunikasi para pegawai, maka akan mengerti

dan memahami apa yang diinginkan oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dimana mereka bernaung, dan sebaliknya Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para pegawai kepegawaian sehingga mempermudah Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam mencapai tujuannya.

Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah semakin dirasakan. Menurut Rivai (2009:88) kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Penelitian yang berkaitan dengan kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris diatas, variabel yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Hasil penelitian dari Abdullah et.al. (2013), Ali et.al (2016), Milka et.al (2015), Noviansyah (2011) dan Saeed et.al (2016), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Siagian (2014:77) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dengan demikian, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja. Dari data

rekapitulasi absensi pegawai dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja pada bulan Juni, Juli dan Agustus 2021 adalah 11% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 12%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah masih perlu mendapat perhatian serius.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah lingkungan kerja. Penelitian terdahulu dari Wibawa (2014), dan Muzammil (2014), keduanya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dessler (2008:133), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala situasi yang terbentuk di dalam organisasi sebagai hasil interaksi antara antara atasan dengan bawahan, dan antara pegawai dengan pegawai lainnya. Hubungan dalam lingkungan kerja ada empat karakter, yaitu personalisasi, partisipasi, ketertiban, dan kejelasan arah tugas serta tanggung jawab. Kelemahan yang terjadi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah diantaranya masih kurangnya sarana prasarana kerja pegawai dan fasilitas IT masih kurang.

Faktor yang tidak kalah penting, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah gaya kepemimpinan. Penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011), Nisyak et.al (2016) dan Yazid et.al (2013), ketiganya menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk mencapai tujuan bersama, pegawai yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan atasan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terhadap 15 orang pegawai, penulis menemukan masih ada pegawai yang merasakan diperlakukan secara kurang adil, dan menunjukkan sikap kurang suka dengan beberapa bentuk kebijakan atasan serta

perencanaan kerja dari atasan belum sepenuhnya dapat terserap oleh bawahan. Kondisi-kondisi tersebut menggambarkan atau merupakan fenomena terjadinya masalah kepemimpinan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

- 4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.2. Hiopotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berjumlah 39 orang, dimana peneliti tidak disertakan sebagai populasi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Kerangka populasi berdasarkan bagian

No	Keterangan	Jumlah
1	Subbag Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli, Keuangan dan Kepegawaian	18
2	Subbag Perlengkapan	11
3	Subbag Rumah Tangga	10
Jumlah		39

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Tapanuli Tengah, 2021

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika

jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 39 orang pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Tabel 2. Kerangka sampel berdasarkan bagian

No	Keterangan	Jumlah
1	Subbag Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli, Keuangan dan Kepegawaian	18
2	Subbag Perlengkapan	11
3	Subbag Rumah Tangga	10
Jumlah		39

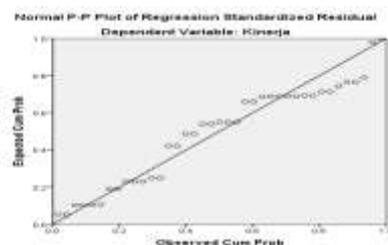
Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Tapanuli Tengah, 2021

2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas, untuk mendeteksi apakah dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Tanda normalitas dapat dilihat dalam penyebaran titik pada sumbu yang diagonal dari grafik.

Pada grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan pedoman bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka, dalam uji ini data penelitian memenuhi asumsi normalitas data.

Selain itu, untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal juga dapat digunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila $p > 0,05$.



Gambar 1. Grafik uji normalitas data

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan	Motivasi	Kepemimpinan	Kinerja	
N	39	39	39	39	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.0256	45.0769	43.1538	43.5641
	Std. Deviation	4.15165	3.67341	2.94277	2.97175
Most Extreme Differences	Absolute	.200	.136	.191	.167
	Positive	.200	.090	.191	.167
	Negative	-.156	-.136	-.141	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z	1.249	.847	1.195	1.042	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.088	.470	.115	.228	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil analisis di atas, menunjukkan sebaran skor X_1 adalah normal (KS-Z = 1.249; $p = 0.088$), variabel X_2 adalah normal (KS-Z = 0.847; $p = 0.470$), dan variabel X_3 adalah normal (KS-Z = 1.195; $p = 0.115$). Jadi dapat disimpulkan bahwa uji asumsi normalitas data terpenuhi.

2.4. Uji Multikolinieritas

Pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	0.856	1.168
Motivasi kerja	0.720	1.389
Gaya kepemimpinan	0.728	1.375

a *Dependent Variable : Kinerja*

Tabel 5. Uji autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.703	27.634	3	35	.000	2.043

a *Dependent Variable : Kinerja*

Berdasarkan Tabel 5. di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.043, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

2.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.856, 0.720, dan 0.728 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.168, 1.389, 1.375, dimana nilai VIF dari semua varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara semua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

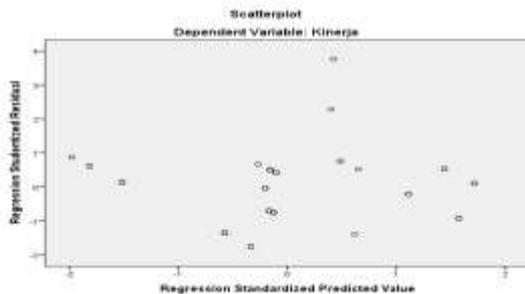
2.5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Sugiyono (2014:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :
 $1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi
 $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan.
 $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi.

(2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

2.7. Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti baik itu secara partial, maupun secara simultan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.320	4.481		.741	.464
Lingkungan kerja	.191	.071	.267	2.680	.011
Motivasi kerja	.328	.088	.405	3.734	.001
Gaya kepemimpinan	.409	.109	.405	3.748	.001

a. Predictors : (constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent variable : Kinerja

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 39$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dari Tabel 5.14 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar $b_1 = 0.191$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.680 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.680 > 2.026$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.011 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 39$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dari Tabel 5.14 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar $b_2 = 0.328$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 3.734 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3.734 > 2.026$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_2 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.001 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan

bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah

Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah edan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 39$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.026. Dari Tabel 5.14 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar $b_3 = 0.409$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 3.748 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3.748 > 2.026$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_4 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($Sig\ t < \alpha$ atau $0.001 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F > \alpha$ atau $0.000 > 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $dF_1 = (k - 1)$ dan $dF_2 = (n - k)$, dimana $k =$ jumlah variabel (bebas + terikat) dan $n =$ jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi $(5 - 1) = 4$ dan $(39 - 5) = 34$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2.64.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.968	3	78.656	27.634	.000 ^b
	Residual	99.621	35	2.846		
	Total	335.590	38			

a. Predictors : (constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 7 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27.634 > 2.64$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah.

2.8. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 8. Hasil uji determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.678	1.68711

a. Predictors : (constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai $Rsquare$ (r^2) sebesar 0.703. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah sebesar 70.30%, sedangkan sisanya sebesar 29.70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah dapat diterangkan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 71.30%, sedangkan sisanya sebesar 29.70% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat berupa

Tabel 9. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.320	4.481		.741	.464
Lingkungan kerja	.191	.071	.267	2.680	.011
Motivasi kerja	.328	.088	.405	3.734	.001
Gaya kepemimpinan	.409	.109	.405	3.748	.001

a. Predictors : (constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent variable : Kinerja

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 22), 2021

Berdasarkan Tabel 9, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 3.320 + 0.191X_1 + 0.328X_2 + 0.409X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- 1) Nilai konstanta/intersep sebesar 3.320 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 0.204, dalam kata lain bahwa nilai kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah tanpa lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan adalah 3.320.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (lingkungan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.191, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.191.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.328, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel bebas

faktor internal (yang berasal dari dalam diri individu/pegawai) atau faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu/instansi) seperti fasilitas kerja, sikap inovatif dan lain sebagainya.

2.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.328.

Nilai koefisien regresi X_3 (gaya kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0.409, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel gaya kepemimpinan dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.409.

3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Wibawa (2014), dan Muzammil (2014), keduanya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya

3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Abdullah et.al. (2013), Ali et.al (2016), Milka et.al (2015), Noviansyah (2011) dan Saeed et.al (2016), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011), Nisyak et.al (2016) dan Yazid et.al (2013), ketiganya menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya atasan dengan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kepegawaian Resort (Bagian Umum Sekretariat Daerah) Tapanuli Tengah.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengisyaratkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Variabel gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, Volume 2, No. 1, November 2012
- Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.3 No.16
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science* Vol. 3 No. 1; January 2016
- Aidil Muzammil (2014), Analysis of Work Environment and Workload on The Performance of Employees RSUD Petala Bumi Pekanbaru, *Jom Fekon* Vol.1 No.2 Oktober 2014.
- Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Benardin, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta
- Cascio, Wayne F., (2009) Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, McGraw Hill

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2009). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- David, Fred, R. (2014). *Manajemen Strategik: Konsep dan Kasus*. Edisi ke 9. Jakarta. Salemba Empat
- Dean, J. W., Brandes, P., dan Dharwadkar, R (2014). *Organizational cynicism*. *The Academy of Management Review*, 23(2).
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafr. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Milka, W., Michael, K., dan Tanui, T. (2015). *Effect of Extrinsic Motivation on Employee Performance in Medium Class Hotels in Kisumu City, Kenya*. *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.7.
- Muzammil, Aidil (2014). *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016*. STIESIA
- Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016). *Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals*. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 4, Issue 1, 1349- 1357
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Judge,T.A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). *Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking*. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*. Vol. 5, No.7; February 2016
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Soesatyo dan Kusuma (2014) “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 2
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2011). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalsasi*, Pusdiklat Polisi Depdiknas, Sawangan, Bogor
- Wibawa, I. G. K. Arya. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Wignosubroto
- Yazid, Musnadi dan Chan, (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh*. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199. pp. 78- 87