

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)

¹Raju Ardiansyah, ²H. Nizar Hamdi, ³H. Khaerul Hadi

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

¹rajuardiansyah38@gmail.com, ²nizarhamdi69@yahoo.com, ³adichibar@gmail.com
(085253382541)

Abstrak

This study aims to determine the effect of leadership style, work motivation and work environment on employee performance at the Central Bureau of Statistics. Based on the results of the hypothesis test the leadership style variable has a calculated t value greater than t table, namely $3,361 > 2.026$ with a significance value of $0.002 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a partial influence between leadership style on performance. The work motivation variable has a calculated t value that is greater than t table, namely $2,994 > 2.026$ with a significance value of $0.005 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a partial influence between work motivation on performance. The work environment variable has a calculated t value that is smaller than t table, namely $1,030 < 2.026$ with a significance value of $0.310 > 0.05$. Work environment variables partially have no effect on performance. It can be seen that the calculated F has a greater value than the F table, namely $14,206 > 3.25$ with a significance level of $0,05$. The coefficient of determination test (Adjusted R Square) is 0.498 or 49.8%.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Work Environment and Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.361 > 2,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2.994 > 2,026$ dengan nilai siginifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t table yaitu $1.030 < 2,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,310 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dapat dilihat bahwa F hitung memiliki nilai lebih besar dari F Tabel yaitu $14.206 > 3,25$ dengan tingkat signifikansi $0,05$. Uji koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*) sebesar 0,498 atau 49,8%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting untuk menjalankan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia atau pegawai pada sebuah organisasi tentu diharapkan oleh organisasi untuk dikelola dengan baik agar dapat menjalankan dan melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga dikerjakan dengan baik sesuai dengan keinginan organisasi. (Marnis & Priyono, 2016) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur, sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.. (Hasibuan, 2017:170) menyatakan bahwa “ Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.”

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja adalah merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat Pegawai merasa lama berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan research gap/gap riset hasil Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kusumayanti, dkk (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Wulanadari, dkk (2021) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Nusa Tenggara Barat bahwa gaya kepemimpinan sudah sangat baik menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, akan tetapi dari hasil pengamatan langsung peneliti di lapangan bahwa masih ditemukan permasalahan yaitu seorang pemimpin dan bawahan kurangnya komunikasi, pemimpin kurangnya memperhatikan pegawai yang sering datang terlambat dan pemimpin dirasa tidak

memberikan dorongan atau motivasi terhadap bawahan sehingga sikap seperti ini akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja pada badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) masih terlihat rendahnya motivasi pegawai tersebut, hal ini dapat dilihat berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa masih ada pegawai yang masih terlihat membuang waktu karna mengobrol dengan rekan kerja saat tugas masih belum diselesaikan dan bahkan terkadang pegawai disaat jam kerja masih ada juga yang sempat melihat atau memainkan handphone sehingga pekerjaan lebih lama dan lambat untuk diselesaikan. Hal ini dirasa bahwa motivasi kerja pegawai dinilai masih rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dengan ini penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial, Simultan dan Dominan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang terdapat di Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Teknik Dokumentasi adalah teknik untuk mendapatkan suatu data tertulis, gambar dan table berupa data. Dan teknik angket (kuesioner) yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang dilaksanakan melalui pemberian kuisisioner untuk responden sehingga yang mengisi pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 41 responden. Adapun data yang dikumpulkan tergolong sebagai data kuantitatif dimana data ini umumnya memuat angka dan berupa jumlah maupun satuan tertentu yang dapat diukur, sementara data kualitatif ialah suatu data dimana memuat susunan kata maupun keterangan. Data ini bersumber dari dua jenis data yakni primer dan sekunder.

Dalam menganalisis data pada penelitian digunakan skala likert. Skala likert dimanfaatkan agar bisa melakukan pengukuran terhadap sikap, pendapat dan persepsi individu dan beberapa kelompok orang mengenai suatu fenomena sosial, Sugiyono (2016:152). Adapun Uji instrument ialah pengujian validasi dan pengujian reliabilitas. Pengujia validasi berdasarkan Sugiyono (2016:125) menyatakan bahwa pengujian validitas ialah suatu metode

yang dimanfaatkan dalam pengukuran keabsahan kuisisioner tertentu. Pada penelitian ini akan mengukur variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan dengan kinerja.

Pengujian Reliabilitas berdasarkan Ghozali (2015:47) adalah cara yang dimanfaatkan dalam pengukuran suatu kuesioner dimana bisa disebut reliabel apabila jawaban yang diberikan memiliki konsistensi dan kestabilan seterusnya.

Sedangkan pengujian asumsi klasik yakni pengujian Normalitas, pengujian Multikolonearitas, pengujian Heteroskedastisitas. Pengujian Normalitas dikatakan normal apabila data (titik) membuat distribusi jauh dari diagonal kemudian tidak sesuai dengan arah garis diagonal, sehingga model regresi tidak sesuai syarat asumsi normalitas (Priyatno,2012).

Uji Multikolonieritas bisa ditinjau melalui besaran tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang sering dimanfaatkan agar dapat memperlihatkan terdapatnya multikolonieritas yaitu jika angka Tolerance melebihi ($>$) 0,1 dan memiliki VIF lebih rendah ($<$) 10, Ghozali (2016:103- 104). Uji heterokedastisitas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Apabila variabel bebas mempunyai angka signifikan $<0,05$ bisa disimpulkan terdapat penanda terjadinya heterokedastisitas, namun apabila angka signifikan $>0,05$ bisa disimpulkan model regresi tidak ditemukan terdapatnya penanda heterokedastisitas Ghozali (2018:134).

Apabila telah dilangsungkan pengujian asumsi klasik, selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linera berganda dimana uji ini dimanfaatkan dalam pengukuran suatu kekuatan dari relasi yang terjalin pada variabel satu dengan yang lain kemudian bisa menunjukkan apakah adanya efek yang signifikan pada faktor variabel terikat terhadap faktor variabel bebas, Ghozali (2016:93).

Adapun dalam pengujian signifikansi memanfaatkan pengujian t dan pengujian F. Pengujian t berdasarkan Ghazali (2016:98) bertujuan agar dapat melihat bagaimana variabel bebas secara tersendiri menimbulkan pengaruh yang signifikan pada variabel terikat. Uji parsial pada analisis data penelitian ini menggunakan derajat signifikansi yaitu 0,05. Kriteria pengujian ialah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ dengan

demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara faktor variabel bebas terhadap faktor variabel terikat.

Sedangkan uji F menurut Ghozali (2016:98) dimanfaatkan dalam pengujian efek yang signifikan dari variabel independen (X) secara bersama-sama atau simultan pada variabel dependen (Y). Dengan kriteria pengujian secara bersama adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang diartikan bahwa ada efek signifikan antara faktor variabel independen dengan faktor variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2) ditujukan untuk melakukan pengukuran terkait jauh tidaknya suatu model mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat. Di penelitian yang dilakukan, adanya hitungan R^2 digunakan dalam pengukuran jauh tidaknya variabel bebas mampu untuk memberikan penjelasan pada variabel bebas tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari 41 orang responden melalui kuisisioner yang dibagikan, didapatkan kumpulan data dan gambaran karakteristik responden disebut sebagai sampel pada penelitian ini. Pada penelitian ini deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan usia yaitu bahwa seluruh Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi dari jawaban responden tersebut digunakan agar bisa melihat persepsi dari responden untuk tiap variabel yang digunakan. Hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori jawaban responden

Variabel	Jumlah Responden	Rata- rata	kategori
Gaya Kepemimpinan	75	4,1	Baik
Motivasi Kerja	75	4,1	Tinggi
Lingkungan kerja	75	4,2	Sangat Nyaman
Kinerja Pegawai	75	4,0	Baik

Sumber: Data Primer diolah

Merujuk tabel diatas diperoleh bahwasanya *mean* skor dari hasil jawaban respon melebihi 4,1 sehingga tergolong pada dalam kategori berupa sangat baik. Rata-rata tertinggi yakni variabel lingkungan kerja yang memiliki besaran *mean* 4,2 dan tergolong kategori sangat nyaman. Variabel terendah yaitu kinerja pegawai yang memiliki besaran *mean* sebesar 4,0 dan tergolong kategoribaik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

No	Butir Kuesioner	Nilai Korelasi	Standar Korelasi	Keterangan
1	X1.1	.536**	0,3	Valid
2	X1.2	.644**	0,3	Valid
3	X1.3	.662**	0,3	Valid
4	X1.4	.650**	0,3	Valid
5	X1.5	.695**	0,3	Valid
6	X2.1	.723**	0,3	Valid
7	X2.2	.687**	0,3	Valid
8	X2.3	.733**	0,3	Valid
9	X2.4	.610**	0,3	Valid
10	X3.1	.648**	0,3	Valid
11	X3.2	.688**	0,3	Valid
12	X3.3	.778**	0,3	Valid
13	X3.4	.646**	0,3	Valid
14	Y1.1	.620**	0,3	Valid
15	Y1.2	.639**	0,3	Valid
16	Y1.3	.737**	0,3	Valid
17	Y1.4	.643**	0,3	Valid
18	Y1.5	.714**	0,3	Valid
19	Y1.6	.653**	0,3	Valid
20	Y1.7	.610**	0,3	Valid
21	Y1.8	.624**	0,3	Valid
22	Y1.9	.697**	0,3	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Hasil pengujian validitas diperoleh bahwasanya semua instrument yang dimanfaatkan dalam penelitiannya memiliki kevalidan yang dibuktikan dari, angka r hitung $>$ r kritis (0,30).

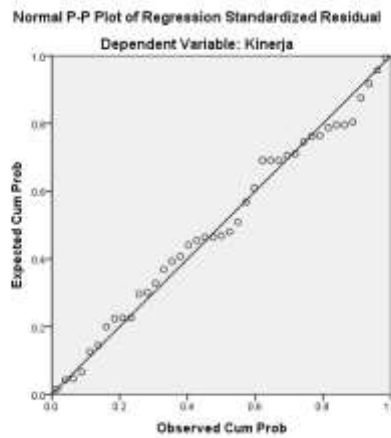
Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	X1	0,626	0,6	Reliabel
2	X2	0,631	0,6	Reliabel
3	X3	0,621	0,6	Reliabel
4	Y	0,833	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

Pada uji reliabilitas diperoleh hasil bahwasanya seluruh variabel atau faktor variabel memiliki angka alpha yang lebih tinggi dibandingkan 0,60. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya instrument yang dipakai pada penelitian memenuhi reliabilitas.

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Data yang diolah

Uji normalitas didapatkan hasil bahwa terdapat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Dengan demikian, bisa ditarik simpulan apabila model regresi yang dimanfaatkan telah sesuai pada asumsi normalitas.

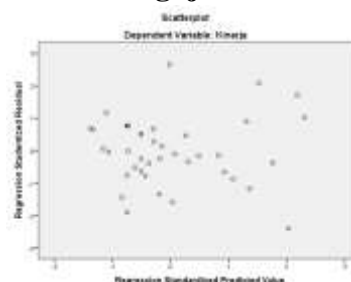
Tabel 4. Hasil Pengujian Multikoloniaritas

Pernyataan	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Ket.
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,779	1,283	TidakTerjadi Multikoleneritas
Motivasi Kerja(X2)	0,780	1,281	TidakTerjadi Multikoleneritas
LingkunganKerja(X3)	0,872	1,146	TidakTerjadi Multikoleneritas

Sumber: Data yang diolah

Uji multikoloniaritas diperoleh melalui dari nilai tolerance di setiap variabel ialah diatas 0,1 yaitu 0,779, 0,780, dan 0,872. Nilai VIF lebih rendah dari 10 yakni 1,283, 1,281 dan 1,146. Jadi kesimpulannya bahwasanya pada model regresi tidak terdapat permasalahan mengenai multikoloniaritas.

Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Data yang diolah

Uji heterokedastisitas memperlihatkan bahwasanya titik- titik membentuk besaran pada bagian atas maupun pada bagian bawah angka nol yang terdapat pada sumbu Y dan tidak membuat bentuk pola tertentu. Hal ini berarti bahwasanya dalam penelitian ini tidak ditemukan permasalahan heteroskedastisitas pada data.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.844	6.136		.463	.646
Gaya Kepemimpinan	.440	.133	.421	3.316	.002
Motivasi Kerja	.332	.111	.380	2.994	.005
Lingkungan Kerja	.124	.120	.124	1.030	.310

Sumber: Data yang diolah

Hasil analisis data menggunakan SPSS bisa diperlihatkan berdasarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.844 + 0.440X_1 + 0.332X_2 + 0.124X_3 + E$$

Dari model regresi linear berganda tersebut bisa disimpulkan:

- a) Nilai konstanta (a) 2.844 menunjukkan besarnya kinerja apabila tidak terdapat gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- b) Besarnya koefisien regresi kepemimpinan (b1) adalah 0.440 dan berpengaruh, ini berarti jika terjadi setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat pada besaran 0.440 yang memiliki asumsi faktor variabel bebas yang lain ialah tetap. Namun, apabila terjadi kepemimpinan yang menurun satu satuan bisa menyebabkan penurunan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat 0.440 dengan asumsi faktor variabel bebas yang lain ialah tetap.
- c) Besar koefisien regresi motivasi kerja (b2) ialah 0.332 dan menimbulkan pengaruh, hal ini diartikan apabila terdapat satu satuan aspek motivasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat yang meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada besaran 0.332 yang memiliki asumsi faktor variabel bebas yang lain ialah tetap. Namun, apabila terjadi satu satuan motivasi

kerja yang menurun bisa menurunkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat pada besaran 0.332 yang memiliki asumsi faktor variabel bebas yang lain ialah tetap.

- d) Besaran koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) ialah 0.124 dan berpengaruh, hal ini diartikan apabila terjadi satu satuan pada lingkungan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat pada besaran 0.124 yang memiliki asumsi faktor variabel bebas yang lain ialah tetap. Namun, apabila terjadi satu satuan lingkungan kerja yang menurun dapat menurunkan juga kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat pada besaran 0.124 yang memiliki asumsi faktor variabel bebas yang lain ialah tetap.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas bisa ditunjukkan bahwasanya efek dari faktor variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja) pada faktor variabel terikat (kinerja pegawai). Efek positif diartikan bahwasanya adanya faktor variabel bebas yang berubah akan memiliki arah yang sama dengan perubahan faktor variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial) Taraf Sig. 5%

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai Tabel	Taraf Sig.5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	3.316	2.026	0.002	Signifikan
Motivasi Kerja	2.994	2.026	0.005	Signifikan
Lingkungan Kerja	1.030	2.026	0.310	Tidak Signifikan

Sumber: Data yang diolah

- 1) Variabel gaya kepemimpinan memiliki angka t hitung lebih tinggi dari t tabel yakni $3.316 > 2.026$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwasanya faktor variabel gaya kepemimpinan menimbulkan pengaruh dan signifikan secara parsial pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- 2) Variabel motivasi kerja mempunyai angka t hitung lebih tinggi dari t tabel yakni $2.994 > 2.026$ dan angka signifikan $0.005 < 0.05$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya variabel disiplin kerja menimbulkan pengaruh dan signifikan secara parsial pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

- 3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel $1.030 < 1.993$ dan angka signifikan $0.225 > 0.05$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya variabel lingkungan kerja tidak menimbulkan pengaruh dan tidak signifikan secara parsial pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka bisa ditarik simpulan bahwasanya hipotesis penelitian yang menyebutkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja menimbulkan pengaruh dan signifikan kecuali lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan secara parsial pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan) Taraf Signifikan 5%

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	307.666	3	102.555		
Residual	263.115	37	7.219	14.206	.000 ^b
Total	574.780	40			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data yang diolah

Merujuk hasil angka F hitung dan F tabel dalam analisis tersebut. Dengan demikian, terlihat apabila F hitung mempunyai angka lebih tinggi dibandingkan F tabel yakni $14.206 > 3.25$ dan angka signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menyatakan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja menimbulkan pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.498	2.68688

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Merujuk tabel 8 tersebut terlihat bahwasanya hasil analisis memperlihatkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R square*) senilai 0,498 atau persentase 49,8% Kemudian, sisanya *Adjusted R square* ialah senilai 0,502 atau persentase 50,2% adalah merupakan pengaruh yang didapatkan dari variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Table 9 hasil B (Koefisien Beta) atau Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.884	6.136	
Gaya Kepemimpinan	.440	.133	.421
Motivasi Kerja	.332	.111	.380
Lingkungan Kerja	.124	.120	.124

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Merujuk tabel 9 tersebut terlihat bahwasanya hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan terdapat pada variabel gaya kepemimpinan dengan nilai *Unstandardized Coefficients* dan variabel bebas lainnya lebih yaitu motivasi kerja (X2) dengan nilai sebesar 332 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 124.

Pembahasan

Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistic Provinsi Nusa Tenggara Barat

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial dimana variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,316 > 2,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat sudah termasuk baik dan sesuai dengan tingkat kematangan bawahan. selain itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dapat

mempengaruhi bawahannya sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. (Hasibuan, 2017:170).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji secara parsial dimana variabel motivasi kerja memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,994 > 2,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Ini terlihat dari dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Menurut (Mangkunegara, 2013), motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial dimana variabel lingkungan kerja memiliki t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,030 < 2,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,310 > 0,05$ secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal Danang (2015). Hasil penelitian ini berbeda dengan teori diatas karna berdasarkan pendapat penulis bahwa pada Badan Pusat Statistik Provinsi

Nusa Tenggara Barat dituntut setiap pegawai untuk bekerja dengan hasil kerja yang baik tanpa harus melihat kondisi lingkungan kerja saat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dapat bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga pegawai bekerja dengan hasil kinerja yang baik tanpa harus memperhatikan lingkungan kerja. . Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat setiap pegawai saat bekerja didalam ruangan sudah dilengkapi dengan fasilitas AC dan *wifi* serta jauh dari suara kebisingan dan kondisi kantor juga yang sangat bersih dan nyaman sehingga pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat saat menjalankan pekerjaannya merasa nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Kusumayanti dkk (2021) yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $14.206 > 3,25$. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara (simultan) bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerjatersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pada gaya kepemimpinan seperti pemimpin yang gaya kepemimpinan yang baik yang baik dan bisa dijadikan sebagai teladan yang patut dicontoh oleh setiap pegawainya. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin maka dapat meningkatkan kinerja setiap Anggotanya.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja yang tinggi juga juga dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Motivasi kerja yang tinggi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Ini terlihat dari dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui sebesar gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kiner pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat sebesar 0,498 atau 49,8% dan sisanya sebesar 0,502 atau 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya koefisien determinasi membuktikan bahwa gaya kepemimpinan,

motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

5. Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Sedangkan hasil dari analisis pada koefisien beta atau dominan menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan terdapat pada variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficients* masing-masing variabel bebas yang tertinggi yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai *Unstandardized Coefficients* 440 dan variabel bebas lainnya yang lebih kecil yaitu motivasi kerja (X_2) dengan nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 332 dan lingkungan kerja (X_3) dengan nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 124.

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat, memiliki T hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.316 > 2,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Ada pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat, memiliki T hitung lebih besar dari T tabel yaitu $2,994 > 2,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,030 < 2,026$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,310 > 0,05$.
2. Ada pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dilihat secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dan F tabel yaitu $14.206 > 3,25$
3. Berdasarkan hasil uji SPSS dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien beta (uji beta) yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah variabel gaya kepemimpinan (X_1).

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Aida, I., & Sjafri, I. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2, (4).
- B. Uno Hamzah, D. (n. d. . (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Danang, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Buku Seru.
- Delvianti, N. N. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam*. *Matua Jurnal*, 1(1), 31–40. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/6>
- Eka Wulandari, I. E. P., & Romdhoni, A. H. (2021). *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hermosa Garment International*. *Jurnal Studi Islam Dan Sosia*, 2, 37–48.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Rajawaliigrafindo Persada.