

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT MEDAN PETISAH

Oleh:

Elfina Kerisnasari Gulo ¹⁾

Yutina Giawa ²⁾

Jenni Tarigan ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-Mail:

elfinagulo@gmail.com ¹⁾

yutinagiawa06@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

In general, the goal of every company, both private and public, is to improve the quality of its human resources to produce good performance. This research was conducted to determine the influence of Leadership, Motivation and Work Environment on the Performance of Civil Servants at the Medan Petisah Sub-district Office. The sample used amounted to 32 respondents. This study used a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using the SPSS Version 22 program. The results showed that the regression equation $Y=12.801+0.426X_1+0.607X_2+0.030X_3$. The results of this research show that leadership partially has a significant effect on employee performance with a t-count > t-table (3.027 > 2.048) and a sig value (0.005 < 0.05). Motivation partially has a significant effect on employee performance with t-count > t-table (5.891 > 2.048) and sig value (0.000 < 0.05). The work environment partially has no significant effect on employee performance with a t-count < t-table (0.214 < 2.048) and a sig value (0.832 > 0.05). Leadership, Motivation and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with Fcount > Ftable (116.027 > 2.95) with a sig value (0.000 < 0.05). The coefficient of determination of Adjusted R Square is 0.918 which means 91.8% of employee performance at the Medan Petisah Sub-District Office is influenced by the variables of Leadership, Motivation and Work Environment.

Key words: Leadership, Motivation, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Secara umum tujuan dari setiap perusahaan baik swasta maupun publik adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Medan Petisah. Sampel yang digunakan berjumlah 32 responden. Penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif dengan prosedur pemilahan informasi melalui survey sirkulasi. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan adalah berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung dengan menggunakan program SPSS Adaptation 22. Hasilnya menunjukkan bahwa kondisinya kambuh $Y=12,801+0,426X_1+0,607X_2+0,030X_3$. Hasil dari penelitian ini Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung > t-tabel (3,027 > 2,048) dan nilai sig (0,005 < 0,05). Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung > t-tabel (5,891 > 2,048) dan nilai sig (0,000 < 0,05). Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai dengan nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,214 < 2,048$) dan nilai sig ($0,832 > 0,05$). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $F\text{hitung} > F\text{tabel}$ ($116,027 > 2,95$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi Adjusted R Square 0,918 yang berarti 91,8% eksekusi representatif pada kantor subarea Medan Petisah dipengaruhi oleh faktor kewibawaan, inspirasi dan tempat kerja.

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

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap organisasi atau bisnis, baik swasta maupun publik, memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang harus dipenuhi. Karyawan yang terbiasa berpikir jauh ke depan, pandai, imajinatif, dan siap menggarap bidang-bidang kekuatan yang serius untuk menghadapi kemajuan zaman sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini. Untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi, beberapa organisasi bekerja untuk meningkatkan kinerja setiap komponen. Untuk mencapai tujuannya, tindakan organisasi pasti akan menghadapi tantangan. Upaya peningkatan sumber daya manusia adalah salah satunya. Organisasi harus memiliki sistem kerja yang baik atau beroperasi dengan baik untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diperlukan, dimana kinerja organisasi didasarkan pada kinerja orang-orangnya, yang merupakan jantung dari bisnis. Kinerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi perkembangan atau kemunduran lembaga atau bisnis. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, antara lain kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Inisiatif adalah siklus dimana seorang individu dapat meyakinkan orang lain untuk mengejar tujuan yang ideal. Tentu saja, proses mempengaruhi tidak melibatkan kekerasan, melainkan didukung oleh dukungan motivasi, memungkinkan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dan memotivasi bawahannya dengan menggunakan strategi tertentu. Motivasi adalah kekuatan pendorong untuk menindaklanjuti

beberapa siklus perilaku manusia dengan berfokus pada arah, kekuatan, dan tekad untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Medan Petisah”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kepemimpinan adalah. Menurut Fahmi (2016: 122) “Inisiatif adalah kemampuan mempengaruhi suatu perkumpulan untuk mewujudkan impian atau menetapkan tujuan yang ditetapkan oleh ilmu pengetahuan yang secara seksama bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengatur orang lain untuk melakukan usaha sesuai perintah yang telah ditetapkan”. Seperti yang ditunjukkan oleh Taryaman (2016:7) “kepemimpinan adalah ilmu dan keahlian untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk bekerja sama, tidak saling menjatuhkan permintaan untuk mencapai tujuan hierarkis”. Mengingat pemahaman otoritas dari sudut pandang ahli di atas, penulis dapat bernalar bahwa administrasi adalah jalan seseorang yang dapat meyakinkan orang lain untuk mengejar tujuan yang ideal. Tentu saja, siklus dampak tidak mencakup kebrutalan, tetapi didukung oleh bantuan persuasif, memberdayakan pemimpin untuk menyampaikan dan membujuk bawahannya menggunakan prosedur tertentu. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, interaksi juga harus diperhatikan sehingga

salah langkah dapat dihindari atau diperbaiki oleh pemimpin.

Motivasi

Motivasi secara etimologis berasal dari bahasa Inggris, khususnya "Inspirasi" dan itu berarti "Kekuatan Batin" atau "Penghiburan". Jadi ide inspirasi adalah semua yang mendorong seseorang untuk bertindak untuk mencapai sesuatu karena alasan tertentu. Inspirasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong pendekatan bertindak untuk bergerak. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2015:93), "Motivasi merupakan dukungan terhadap kebutuhan pekerja yang harus dipenuhi agar agen tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan". Seperti yang diungkapkan oleh Gitosudarmo (2015: 109) "Inspirasi merupakan variabel yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perkembangan tertentu, apalagi inspirasi dalam banyak hal juga diartikan sebagai komponen pendorong bagi perilaku seseorang." Menilik definisi yang dipahami oleh para ahli, pencipta dapat bernalar bahwa ilham adalah pertolongan untuk menyambut beberapa pola tingkah laku manusia dengan penekanan pada sikap, ketulusan, dan kecerdikan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja segala sesuatu yang berhubungan dengan bagian-bagian sebenarnya dari tempat kerja terkandung dalam kondisi lingkungan kerja. Sementara itu, kondisi kerja non-aktual mencakup semua langkah yang dilakukan mengenai hubungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekanan, dan hubungan dengan bawahan. Menurut Anam (2018: 46) "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar perwakilan sehingga berdampak pada individu untuk mendapatkan rasa aman, terhibur, dan puas dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan". Menurut

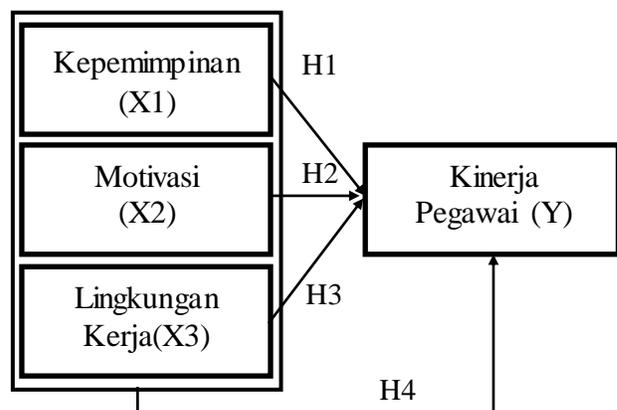
Nitisemito (2015: 109) "Tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar buruh dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang ditugaskan". Dewan harus benar-benar fokus pada budaya kerja dalam suatu organisasi. Meskipun kantor suatu organisasi tidak benar-benar menyelesaikan interaksi penciptaan, hal itu jelas mempengaruhi para profesional yang mewujudkannya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat atau tingkat kerinduan seseorang untuk jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan kesalahan dibandingkan dengan keputusan yang berbeda, misalnya aturan kerja, target, tujuan atau keputusan yang baru diselesaikan dan bernilai bersama. Seperti yang ditunjukkan oleh Kasmir (2016:182) mengatakan eksekusi adalah konsekuensi dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan tanpa henti dalam menyelesaikan pekerjaan dan komitmen yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 172) Eksekusi adalah hasil pendelegasian pekerjaan berupa nilai, jumlah, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh afiliasi. Berdasarkan pengertian di atas, pembuat kesepakatan bahwa pekerjaan yang dilimpahkan adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh agen-agen yang sesuai dengan kewajibannya dan sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Penulis (2023)

Hipotesis

Berdasarkan gambaran pengujian masa lalu dan sistem selesai, pencipta menetapkan spekulasi, yaitu:

- H1 Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Medan Petisah.
- H2 Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Medan Petisah.
- H3 Terdapat pengaruh tempat kerja terhadap presentasi pegawai pemerintah di kantor kecamatan Medan Petisah.
- H4 Terdapat pengaruh simultan inisiatif, inspirasi, dan tempat kerja terhadap pameran pegawai pemerintah di kantor kecamatan Medan Petisah.

3. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Petisah yang berlokasi di Jl. Iskandar Muda No.270 A, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Dengan waktu penelitian dimulai dari bulan Mei sampai Agustus 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Medan Petisah yang berjumlah 32 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh pegawai yang ada di kantor sub wilayah Medan Petisah hingga berjumlah 32 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas (Y)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	P1.Y	0,604	0,349	Valid
2	P2.Y	0,578	0,349	Valid
3	P3.Y	0,430	0,349	Valid

4	P4.Y	0,651	0,349	Valid
5	P5.Y	0,393	0,349	Valid
6	P6.Y	0,471	0,349	Valid
7	P7.Y	0,414	0,349	Valid
8	P8.Y	0,634	0,349	Valid
9	P9.Y	0,578	0,349	Valid

Tabel 2 Uji Validitas (X1)

No	Pernyataan	Total Corelasyon	r-tabel	Keterangan
1	P1.X1	0,682	0,349	Valid
2	P2.X1	0,803	0,349	Valid
3	P3.X1	0,619	0,349	Valid
4	P4.X1	0,816	0,349	Valid
5	P5.X1	0,684	0,349	Valid

Tabel 3 Uji Validitas (X2)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	P1.X2	0,529	0,349	Valid
2	P2.X2	0,778	0,349	Valid
3	P3.X2	0,499	0,349	Valid
4	P4.X2	0,647	0,349	Valid
5	P5.X2	0,557	0,349	Valid
6	P6.X2	0,640	0,349	Valid

Tabel 4 Uji Validitas (X3)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	P1.X3	0,664	0,349	Valid
2	P2.X3	0,705	0,349	Valid
3	P3.X3	0,513	0,349	Valid
4	P4.X3	0,798	0,349	Valid
5	P5.X3	0,578	0,349	Valid

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Kolmogorov-Smirnov

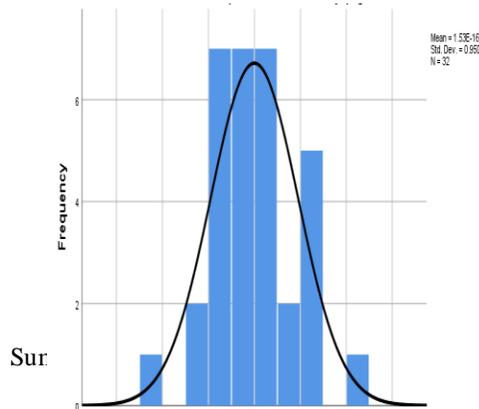
Unstandardized Residual

N	41
Normal Parameters b	.0000000
Mean	1.22134015
Std.Deviation	.095
Most Extreme Differences	.095
Absolute	-.069
Positive	.095
Negative	.200
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Uji kedinamisan dengan menggunakan One-Model Kolmogorov-Smirnov Test harus terlihat nilai Asymp sig (2-followed) adalah $0,200 > 0,05$ sehingga sangat mungkin diharapkan semua data yang digunakan dalam audit ini tersampaikan secara konsisten.

Gambar. 2 Histogram



Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.801	3.514		3.643	.001		
	Kepemimpinan	.426	.343	.335	1.241	.225	.159	6.303
	Motivasi	.607	.251	.500	2.415	.022	.270	3.705
	Lingkungan kerja	.030	.348	.023	.088	.931	.174	5.756

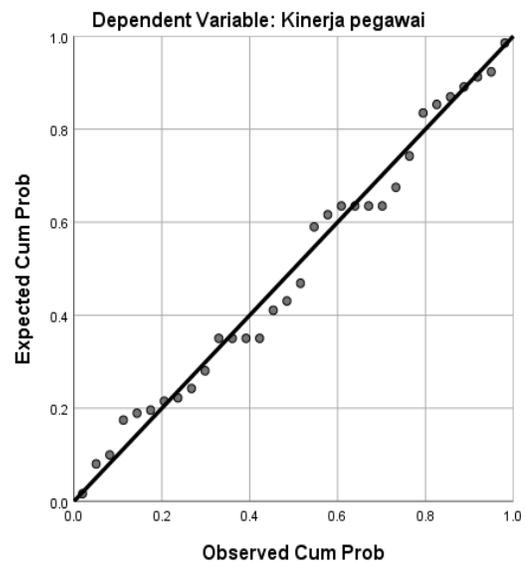
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2023)

Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Regresi Linier Berganda

Gambar. 3 Grafik Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.801	1.441		8.885	.000
	Kepemimpinan	.426	.141	.392	3.027	.005
	Motivasi	.607	.103	.585	5.891	.000
	Lingkungan kerja	.030	.142	.026	.214	.832

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2023)

Uji t atau Uji Parsial

**Tabel 8 Uji t
Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.801	1.441		8.885	.000
	Kepemimpinan	.426	.141	.392	3.027	.005
	Motivasi	.607	.103	.585	5.891	.000
	Lingkungan kerja	.030	.142	.026	.214	.832

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2023)

Uji F atau Uji Simultan

**Tabel 9 Hasil Uji F
ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.633	3	32.211	116.027	.000b
	Residual	7.773	28	.278		
	Total	104.406	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2023)

Koefisien Determinasi

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962a	.926	.918	.52689

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2023)

Pengaruh Kepemimpinan

Hasil dari kajian tersebut menunjukkan bahwa kewenangan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan buruh di

tempat kerja yang dapat menangani sifat pelaksanaan yang didelegasikan pada Dinas Kota Medan Petisah. Harus dilihat dari nilai thitung > ttabel (3,027>2,048) dan nilai sig

($0,005 < 0,05$) sangat mungkin karena dorongan tidak mempengaruhi kinerja buruh.

Pengaruh Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inspirasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representatif pada pekerjaan yang dapat mempengaruhi sifat pelaksanaan pekerja di Kantor Sub Area Medan Petisah. Ini harus terlihat dari t-hitung $> t$ -tabel ($5,891 > 2,048$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa inspirasi sama sekali memengaruhi eksekusi perwakilan.

Pengaruh Lingkungan Kerja

Hasil setelah tinjauan menunjukkan bahwa tempat kerja adalah satu Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang representatif, yang tidak dapat mempengaruhi sifat baik buruknya pelaksanaan pekerjaan di Kantor Camat Medan Petisah. Ini harus terlihat dari t-hitung $< t$ -tabel ($0,214 < 2,048$) dan nilai sig ($0,832 > 0,05$) dapat disimpulkan bahwa tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja

Hasil review menunjukkan bahwa administrasi, inspirasi dan tempat kerja sekaligus merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representatif di lingkungan kerja yang dapat bekerja dalam sifat pelaksanaan pekerja di Kantor Camat Medan Petisah. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung $> F$ tabel ($116,027 > 2,95$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan dengan sangat baik bahwa faktor inisiatif, inspirasi dan tempat kerja pada saat yang sama mempengaruhi eksekusi perwakilan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil peninjauan dan kajian yang telah dipaparkan, maka para kreator dapat mengambil keputusan-keputusan,

khususnya sebagai berikut: Inisiatif sedikit banyak mempengaruhi kinerja pekerja di Kantor Camat Petisah Medan dengan nilai t-hitung $> t$ -tabel ($3,027 > 2,048$) dan nilai sig ($0,005 < 0,05$).

1. Motivasi sedikit banyak berpengaruh secara mendasar terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Petisah Medan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,891 > 2,048$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$).
2. Lingkungan kerja agak mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Petisah Medan dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($0,214 < 2,048$) dan nilai sig ($0,832 > 0,05$).
3. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Eksekusi Pekerja di Kantor Camat Petisah Medan dengan nilai Fhitung $> F$ tabel ($116,027 > 2,95$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Aset Manusia Para Pelaksana (Hipotesis, Gagasan dan Penanda). Riau: Distribusi Zanafa.
- Alex, Nitisemito. 2015. Aset Manusia Dewan. Bandung: Perpustakaan yang tak tergoyahkan
- Anam, Chairul. 2018. Pengaruh Inspirasi, Kemampuan, Inisiatif, Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Pendidik di NU Termasuk Sekolah Menengah Profesi Mojoagung, Jombang Rule. Catatan Harian Para Eksekutif dan Pesantren. Vol. 04. No.01.
- Anwar Tuanku Mangkunegara. 2015. Organisasi SDM. Cetakan kedua belas. Rosdakarya Muda: Bandung
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Mencari tahu aset manusia para eksekutif. Yogyakarta: Pusat Distribusi Skolastik Serviv
- Aulia, S., dan Baskoro, H. 2022. Pengaruh Tempat Kerja Fisik dan Nonaktual Terhadap Karya Karya KCU Pos

- Indonesia Perwakilan Malang.
Ekonomi45: Buku Harian Logis Para
Eksekutif, Aspek Keuangan Bisnis,
Usaha Bisnis, 10(1), 101-108.
- Candra, V., Kecantikan, E., Silalahi, M.,
Efendi, E., dan Simatupang, S. 2022.
Dampak Administrasi, Kapasitas
Keilmuan dan Tempat Kerja