

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sawahlunto

Citra Suci Mantauv

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS)

Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : chytra175@gmail.com

Diterima 05 Maret 2013

Disetujui 03 Mei 2013

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasinya adalah semua pegawai Dinas kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sawahlunto sebanyak 35 orang. Karena populasinya jumlahnya dibawah 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden. Dengan nilai konstanta (α) adalah 1,307 sedangkan nilai koefisien kepemimpinan 0,157, lingkungan kerja 0,067 dan motivasi kerja 0,462 dan berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,544. Uji f menunjukkan ketiga variabel indenpenden berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

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

Perkembangan pariwisata telah mengalami berbagai perubahan baik perubahan pola, bentuk dan sifat kegiatan, serta dorongan orang untuk melakukan perjalanan, cara berfikir, maupun sifat perkembangan itu sendiri. Pariwisata merupakan indrustri gaya baru yang mampu menyediakan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam hal kesempatan kerja, pendapatan, taraf hidup dan dalam mengaktifkan sektor lain di dalam Negara penerima wisatawan.

Indikator keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari pengukuran kinerja, baik kinerja induvidu maupun kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2004), bahwa untuk mengetahui keberhasilan suatu pekerjaan organisasi dapat diukur dari kinerja induvidu dalam melaksanakan tugas, dan kinerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara bertugas sebagai abdi masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran,

profesionalisme, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Organisasi yang baik selalu menjaga interaksi dengan pegawai dalam *frame work* yang strategik, hal ini tidak terlepas dari peran penting seseorang pemimpin. Siagian (2003) menyatakan bahwa suatu kenyataan di dalam kehidupan organisasi pimpinan memainkan peran yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Peran pimpinan sangat besar sekali dalam memberikan penilaian dan penghargaan atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai menjadi termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya. Untuk melaksanakan aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut, diharapkan dapat terciptanya pegawai yang berprestasi kerja, sehingga tujuan pembangunan dapat terlaksana sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan

individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya. Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja suatu organisasi dengan baik, maka organisasi yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan untuk organisasi tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila organisasi yang bersangkutan juga mengetahui unsur-unsur apa saja yang penting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk para pegawai yang bekerja di instansi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sawahlunto”.

BAHAN DAN METODE

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Yang bertujuan untuk meneliti tentang kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota

Sawahlunto, dan juga melihat gambaran mengenai pengaruh variabel bebas yakni variabel kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto sebanyak 35 orang, terdiri dari, 1 orang sekretaris, 4 orang kepala bidang, 4 orang kepala seksi dan 26 orang staf.

Menurut Arikunto (2002) menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil maka pendekatan untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode survei.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa sumber data baik dalam analisis data maupun kelengkapan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian diantaranya sumber-sumber data tersebut adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengamatan, dan angket.

Pengujian Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang sah/*valid* dan handal/*reliable* secara empiris.

Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan pedoman pada cara penyusunan butir angket yang baik, untuk melihat lebih jelas kisi-kisi instrument penelitian penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Uji Coba Instrumen

Uji instrumen akan dilakukan terhadap 35 responden yaitu pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota

Sawahlunto, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dari masing-masing variabel penelitian. Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuisioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus koefisien kolerasi product moment (Sugiyono, 2007)

$$\text{yaitu: } r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien kolerasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

JenisVariabel	Dimensi	Sumber
Kepemimpinan (X1)	Keahlian konseptual	Marcis, Dorothy (1997)
	Keahlian hubungan manusia	
	Keahlian teknis	
Lingkungan Kerja (X2)	cahaya dalam ruangan	Sedarmayanti (1996) dalam Yenni Nofri (2009)
	suhu dan kelembaban udara	
	Suara yang tidak mengganggu kosentrasi kerja	
	Prestasi Kerja	
	Pengaruh	
	Afiliasi	
Motivasi (X3)	Pengendalian	Janseen, Onne (2001)
	Ketergantungan	
	Perluasan	
	Tata ruanfan kerja	
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Janseen, Onne (2001)
	Kemampuan kerja	
	Ketepatan waktu	

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas r hitung > 0,3. Jadi, apabila diperoleh r hitung lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan di atas, dilakukan dengan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*). Analisis regresi berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan

variabel independen. Model regresi OLS dimaksud adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

b1 = koefisien regresi kepemimpinan

b2 = koefisien regresi motivasi kerja

b3 = koefisien regresi lingkungan kerja

X1 = kepemimpinan

X2 = motivasi kerja

X3 = lingkungan kerja

e = komponen kesalahan random

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Asumsi Klasik****Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,675	0.05	Normal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,596	0.05	Normal
Motivasi Kerja (X_3)	0,931	0.05	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,960	0.05	Normal

Sumber : *Pengolahan Data Primer*

Dari Tabel 2 diketahui bahwa signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,675, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,596, variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,931 dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,960. Ini berarti bahwa nilai signifikan (sig) dari variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y) penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2007), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan 0 (nol). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (Varians Inflation Factor). Bila angka tolerance > 1 atau nilai VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Uji Multikoloritas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

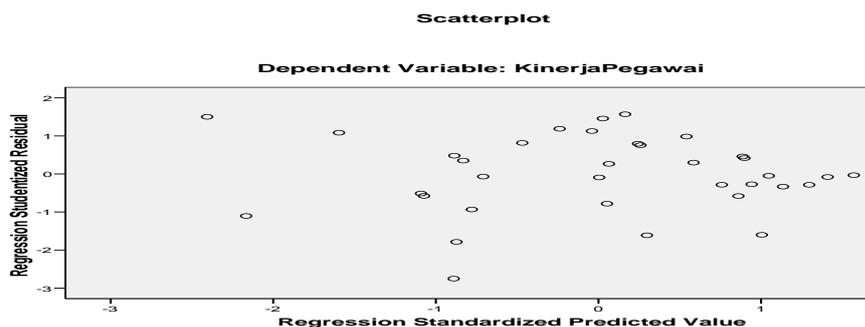
Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,892	1,009	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,761	1,029	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,863	1,021	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : *Pengolahan Data Primer*

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 3 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja nilai tolerancenya tidak ada yang kecil dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Nilai tolerance kepemimpinan 0,892, lingkungan kerja 0,761 dan motivasi kerja 0,863. Hal yang sama juga terjadi pada nilai VIF, dimana nilai VIF kepemimpinan 1,009, lingkungan kerja 1,021 dan motivasi kerja 1,029. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik Plott (Scatterplot). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis) digunakan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini :

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	1,307	0,619	0,000	-
Kepemimpinan (X ₁)	0,157	1,030	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,067	0,096	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₃)	0,462	1,150	0,001	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,738			
Koefisien Determinan (R ²)	: 0,544			
Nilai F	: 12,346			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 4 memperlihatkan nilai konstanta (α) adalah 1,307 sedangkan nilai koefisien kepemimpinan 0,157, lingkungan kerja 0,067 dan motivasi kerja 0,462. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,307 + 0,157 X_1 + 0,067X_2 + 0,462X_3$$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *R-Square* atau koefisien determinan adalah sebesar 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kepemimpinan,

motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto adalah sebesar 54,4 %. Sedangkan sisanya sebanyak 45,6 % lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara individu atau secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel 4 , terlihat bahwa nilai t variabel kepemimpinan sebesar 0,157 dengan nilai signifikansi 0,002. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % (0,000 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan

Pariwisata Kota Sawahlunto. **Hipotesis 1 diterima.**

Nilai t variabel lingkungan kerja sebesar 0,067 dengan nilai signifikansi 0,001. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % ($0,005 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Dengan demikian **Hipotesis 2 diterima.**

Nilai t variabel motivasi kerja sebesar 0,462 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Dengan demikian **Hipotesis 3 diterima.**

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), mampu menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan besarnya tingkat nilai F dan signifikansi nilai F. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 15,0. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis data pada tabel 4, diperoleh nilai F sebesar 12,346 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama atau

simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto. Adanya kepemimpinan yang dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu motor penggerak meningkatkan kinerja kerja pegawai dalam memenuhi kewajiban untuk menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dalam bentuk kepemimpinan yang baik maka pegawai akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik karena adanya kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang juga tinggi dalam menyelesaikan tugasnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sawahlunto atas kesempatan penelitiannya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Janseen, Onne (2001), "Fairness Perception As Moderator in the Curvilinear Relationship Between Job Demand, and Job Performance and Job Satisfaction," *Academy of management Journal*, Vol. 44. No. 5, 1039-1050.
- Mangkunegara, Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marcis, Dorothy (1997), *Management Attitude Questionnaire*, dalam Rihard L. Daft, *Management*, Fort Worth; Dryden, 1997.
- Parrek, Udai. (1985), *Motivational Analysis of Organizational Behavior MAO-B, University Associates Inc.*
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Mlanan Jaya Cermelang.

Siagian, Sondang P. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti (1996) dalam Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.