

The Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Regional Inspectorate of Kaur Regency

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur

Putri Madalena¹⁾; Eska Prima Monique Damarsiwi²⁾; Abdul Rahman²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ putrimadalena32@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [12 May 2021]

Revised [25 May 2021]

Accepted [29 June 2021]

KEYWORDS

Leadership, Motivation,
Work Environment,
Performance.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 0,678 + 0,287X_1 + 0,373 X_2 + 0,354X_3 + 5,897 (e)$ arah regresi yang dihasilkan adalah positif sehingga mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,640. Hal ini berarti bahwa X_1 (kepemimpinan), X_2 (motivasi), X_3 (lingkungan kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa X_1 (kepemimpinan), X_2 (motivasi), X_3 (lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil uji F memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (kepemimpinan), X_2 (motivasi), X_3 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership, motivation and work environment on employee performance at the Regional Inspectorate of Kaur Regency. The sample in this study was 31 civil servants at the Regional Inspectorate of Kaur Regency. The data collection used a questionnaire and the analytical methods used were multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The multiple regression results show the equation $Y = 0.678 + 0.287X_1 + 0.373 X_2 + 0.354X_3$, The result of regression direction is positive so it means that the variables of leadership, motivation and work environment will also increase. The value of the coefficient of determination is 0.640. This means that X_1 (leadership), X_2 (motivation), X_3 (work environment) has a contribution to performance (Y) of 64% while the remaining 36% is influenced by other variables not examined in this study. Overall, the results of the t test have a significant value less than 0.05, so it can be interpreted that X_1 (leadership), X_2 (motivation), X_3 (work environment) have a significant influence on performance (Y) partially or individually. The results of the F test have a significance value of $0.000 < 0.05$. Because the significance level below 0.05 indicates that together X_1 (leadership), X_2 (motivation), X_3 (work environment) have a significant influence on performance (Y).

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil kerja tersebut juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan dan bonus. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peranan dalam peningkatan kinerja. Jika dilihat secara riil dalam dunia kerja sekarang ini, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Wibowo, 2015:7)

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016:43) adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur merupakan instansi pemerintah yang mengatur jalannya pemerintahan di Kabupaten Kaur. Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan saat pra penelitian pada pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur terlihat masih rendahnya tingkat kinerja pegawai yang disebabkan karena pegawai kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif dari pegawai untuk melakukan sesuatu yang baru atau memberikan ide-ide yang baru sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga disebabkan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahannya ini disebabkan karena bawahan merasa canggung untuk berbicara langsung dengan pimpinan, kecuali hanya membicarakan pekerjaan saja sehingga kurangnya keakraban antara bawahan dengan pimpinan. Jika dilihat dari lingkungan kerja masih terlihat bahwa masih kurangnya sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan pegawai dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang belum terampil menggunakan sarana dan prasana yang disediakan oleh kantor dan juga kurang melakukan pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana yang tersedia.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Pasolong (2017:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Tidak jauh berbeda, Menurut Simanjuntak (2015:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Hasibuan (2016:98) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi (2016:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut, untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Motivasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Siagian (2015:78) mengartikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa: lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan

keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Supardi (2016:23), menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2013:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Minat Berwirausaha

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Mental Kewirausahaan

b = Koefisien regresi

e = Tingkat Error

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .678 | 5.897 | | .115 | .909 |
| Kepemimpinan | .287 | .133 | .278 | 2.154 | .040 |
| Motivasi | .373 | .169 | .360 | 2.204 | .036 |
| Lingkungan Kerja | .354 | .165 | .338 | 2.153 | .040 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian) dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,678 + 0,287X_1 + 0,373 X_2 + 0,354X_3 + 5,897 (e)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Lingkungan kerja
- e = erorr

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,678 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 0,678
2. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X₁ (Kepemimpinan) adalah sebesar 0,287 dengan asumsi apabila X₁ (Kepemimpinan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,287 kali.
3. Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X₂ (Motivasi) adalah sebesar 0,373 dengan asumsi apabila X₂ (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,373 kali.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X₃ (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,354 dengan asumsi apabila X₃ (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,354 kali.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* (Lampiran 6):

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .800 ^a | .640 | .600 | 1.819 |

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

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,640. Hal ini berarti bahwa X₁ (kepemimpinan), X₂ (motivasi), X₃ (lingkungan kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 64 % sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel X secara sendiri-sendiri atau terpisah terhadap variael Y. Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.00 adalah sebagai berikut (Lampiran 6) :

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .678 | 5.897 | | .115 | .909 |
| | Kepemimpinan | .287 | .133 | .278 | 2.154 | .040 |
| | Motivasi | .373 | .169 | .360 | 2.204 | .036 |
| | Lingkungan Kerja | .354 | .165 | .338 | 2.153 | .040 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

1. Variabel X_1 (Kepemimpinan)

Hasil pengujian untuk variabel X_1 (kepemimpinan) menunjukkan $t_{hitung} = 2,154$ kemudian dibandingkan dengan dengan nilai t_{tabel} dengan *level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - 3 = 31 - 3 = 28$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,154 > 1,701) dengan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Variabel X_2 (Motivasi)

Hasil pengujian untuk variabel X_2 (Motivasi) menunjukkan $t_{hitung} = 2,204$ kemudian dibandingkan dengan dengan nilai t_{tabel} dengan *level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - 3 = 31 - 3 = 28$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,204 > 1,701) dengan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (Motivasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Variabel X_3 (lingkungan kerja)

Hasil pengujian untuk variabel X_3 (lingkungan kerja) menunjukkan $t_{hitung} = 2,153$ kemudian dibandingkan dengan dengan nilai t_{tabel} dengan *level of signifikan* ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - 3 = 31 - 3 = 28$, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,153 > 1,701) dengan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_3 (lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel yaitu X_1 (kepemimpinan), X_2 (motivasi), X_3 (lingkungan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut (Lampiran 6).

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA^a

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 158.900 | 3 | 52.967 | 16.016 | .000 ^b |
| | Residual | 89.293 | 27 | 3.307 | | |
| | Total | 248.194 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2021

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 16,016$ sedangkan F_{tabel} ($df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, sedangkan $df_2 = n - k = 31 - 4 = 27$, $\alpha = 5\%$) adalah sebesar 2,96, berarti diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,016 > 2,96$) sejalan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (kepemimpinan), X_2 (motivasi), X_3 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X_1 (kepemimpinan), X_2 (motivasi), X_3 (lingkungan kerja), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh parsial signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan apabila kepemimpinan dalam hal ini Inspektorat memberikan pengarahan kepada para pegawai, memberikan dukungan kepada pegawai dalam bekerja. Dengan adanya kepemimpinan yang selalu memperhatikan bawahannya maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Rivai dan Mulyadi (2016:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut, untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga

mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh parsial signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dari pegawai untuk bekerja lebih baik maka tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan meningkat juga. Hal lain yang mampu memotivasi pegawai dalam bekerja adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, kompetensi yang memadai, *supervise* yang baik dan adanya jaminan dalam bekerja yang diberikan oleh pemerintah terhadap pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2016: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan bekerja lebih giat sehingga dapat memberikan hasil yang lebih sempurna.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh parsial signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Adanya pencahayaan yang cukup saat bekerja, kenyamanan di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja akan memberikan rasa kenyamanan kepada pegawai selama bekerja. Hal lain juga terlihat dari sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai yang digunakan sebagai penunjang pegawai dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan kinerja pegawai akan ditunjang oleh adanya kepemimpinan dari inspektorat yang tegas, motivasi kerja yang meningkat dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dengan adanya gaya kepemimpinan dari kepala Inspektorat yang tegas terhadap bawahannya, membimbing bawahannya dan memberikan arahan kepada bawahannya maka akan memunculkan motivasi kerja yang tinggi dari para bawahan untuk bekerja lebih baik dan memberikan ide-ide yang cemerlang demi kemajuan organisasi. Hal lain juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang nyaman, adanya rasa saling percaya dan tolong menolong antara sesama pegawai, peralatan kerja yang lengkap akan meningkatkan kinerja para pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan memiliki memiliki pangaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan semakin meningkat gaya kepemimpinan dari kepala Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi memiliki memiliki pangaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kerja pegawai maka kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja memiliki memiliki pangaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur juga akan semakin meningkat.
4. Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur.

Saran

1. Disarankan kepada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur agar lebih memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai agar pegawai mampu bekerja dengan baik sehingga dapat memajukan instansi.
2. Disarankan kepada para pegawai untuk dapat memanfaatkan semua sarana dan prasarana yang ada dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.
3. Disarankan kepada pegawai untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat memberikan ide-ide baru demi kemajuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELUMA REGIONAL SECRETARIAT. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72–82.
- Komaruddin Ahmad, 2016. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. 2016 . Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Pasolong, Harbani. 2017. Kepemimpinan Birokrasi (cetakan keempat). Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi aksara
- Simanjuntak, P. J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja .Lembaga Penerbit FEUI
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2016. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.